

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
(ฉบับที่ ๗)
พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ และมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๒ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๙ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๙ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ได้แก่

๙.๑ ประเภทคณาจารย์ประจำ ได้แก่ ตำแหน่ง

- (๑) อาจารย์
- (๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๓) รองศาสตราจารย์
- (๔) ศาสตราจารย์

๙.๒ ประเภทนักวิจัย แบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ตำแหน่ง

- (๑) นักวิจัย
- (๒) นักวิจัยชำนาญการ
- (๓) นักวิจัยชำนาญการพิเศษ
- (๔) นักวิจัยเชี่ยวชาญ
- (๕) นักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ

๙.๓ ตำแหน่งอื่นที่ ก.บ.กำหนด

นอกจากคุณสมบัติทั่วไปตามข้อ ๖ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการตามข้อ ๙.๑ และข้อ ๙.๒ ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งคือมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ในกรณีที่ส่วนงานมีเหตุผลหรือความจำเป็นพิเศษอาจขอยกเว้นคุณสมบัติดังกล่าวได้ ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามประกาศที่ ก.บ.กำหนด”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๐ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐ และ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

๓๐.๑ คณาจารย์ประจำ หากอยู่ในเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) อาจารย์ เมื่อครบกำหนดห้าปีนับแต่วันที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ให้จ้างต่อไปได้อีกสองปี โดยไม่มีสิทธิขึ้นเงินเดือนตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดห้าปี และเมื่อครบเจ็ดปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้าง

(๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เมื่อครบกำหนดเจ็ดปี นับแต่วันที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้จ้างต่อไปได้โดยไม่มีสิทธิขึ้นเงินเดือนตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเจ็ดปี

(๓) รองศาสตราจารย์ เมื่อครบกำหนดสิบห้าปีนับแต่วันที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ให้จ้างจนกว่าจะพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดสิบห้าปี เว้นแต่ได้รับการเลื่อนสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์

ในกรณีบุคคลตาม (๑) ไปดำรงตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหารวิชาการ หรือได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ศึกษาน และปฏิบัติงาน วิจัย ที่มีสัญญาจ้าง มิให้นับเวลาที่ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งสายบริหารวิชาการหรือไปศึกษาต่อฝึกอบรม ศึกษาน และปฏิบัติงานวิจัย ที่มีสัญญาจ้าง รวมอยู่ในกำหนดเวลาเลิกจ้าง

๓๐.๒ นักวิจัย หากอยู่ในเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) นักวิจัย เมื่อครบกำหนดห้าปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งนักวิจัย ให้จ้างต่อไปได้อีกสองปี โดยไม่มีสิทธิขึ้นเงินเดือนตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดห้าปี และเมื่อครบเจ็ดปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งนักวิจัยชำนาญการพิเศษได้ให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้าง

(๒) นักวิจัยชำนาญการพิเศษ เมื่อครบกำหนดเจ็ดปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ให้จ้างต่อไปอีก โดยไม่มีสิทธิขึ้นเงินเดือนตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเจ็ดปี เว้นแต่ได้รับการเลื่อนสู่ตำแหน่งนักวิจัยเชี่ยวชาญ

(๓) นักวิจัยเชี่ยวชาญ เมื่อครบกำหนดสิบห้าปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญ ให้จ้างจนกว่าจะพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดสิบห้าปี เว้นแต่ได้รับการเลื่อนสู่ตำแหน่งนักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ

(๔) นักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานวิจัยตีพิมพ์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอตามที่ ก.บ. กำหนดเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

การนับระยะเวลาตามข้อ ๓๐.๑ และข้อ ๓๐.๒ ให้เริ่มนับเมื่อมหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้ว

ให้ส่วนงานจัดให้มีมาตรการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ และการเสนอขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามความเหมาะสม รวมทั้งจัดให้มีการประเมินผลความก้าวหน้าในการทำผลงานทางวิชาการและการเสนอขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน และรายงานมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกสิ้นปีการศึกษา

ในกรณีที่บุคคลตามข้อ ๓๐.๑ (๑) และข้อ ๓๐.๒ (๑) ได้ยื่นขอให้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไว้ก่อนครบกำหนดเวลาเลิกจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ให้เลื่อนกำหนดระยะเวลาเลิกจ้างออกไปจนกว่าผลการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นดังกล่าวจะเป็นที่ยุติ

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นให้ ก.บ. มีอำนาจขยายเวลาการเลิกจ้างตามข้อ ๓๐.๑ (๑) และ ๓๐.๒ (๑) หรือกำหนดเงื่อนไขในการจ้างต่อตามความเหมาะสม และให้รายงานสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบด้วย

ทั้งนี้ ให้ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ที่ออกตามความในมาตรา ๒๕ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕๕ พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณของมหาวิทยาลัยยกเว้นกรณีตามข้อ

๒๑ และข้อ ๒๒

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๔) สิ้นสุดสัญญาจ้าง

(๕) ถูกสั่งเลิกจ้าง ตามข้อ ๒๙ วรรคท้าย ข้อ ๓๐.๑ (๑) ข้อ ๓๐.๒ (๑) ข้อ ๕๗ ข้อ ๕๘

และข้อ ๕๙


(๖) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ตามข้อ ๔๘(๓) หรือ (๔)

(๗) ไม่ผ่านการทดลองการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๐”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖๒ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งให้เลิกจ้างตามข้อ ๒๙ วรรคท้าย ข้อ ๓๐.๑ (๑) ข้อ ๓๐.๒ (๑) และข้อ ๕๗ หรือเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจและหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อตน ยกเว้นการถูกสั่งลงโทษทางวินัย หรือการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์กำหนด”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(ศาสตราจารย์เกียรติคุณเกษม วัฒนชัย)

นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



