



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๕

โดยที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว บทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวบางส่วนไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน สมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย จึงจำเป็นต้องออกข้อบังคับนี้ให้มีความเหมาะสมและเป็นปัจจุบันยิ่งขึ้น ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๑๕ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๓๙ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยแม่โจ้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยแม่โจ้

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.)

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานในมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๖ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ของพนักงานมหาวิทยาลัย และมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย แก่สภามหาวิทยาลัย

(๒) ออกระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย กำหนดประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย เงินเดือน ค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง สิทธิประโยชน์สวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยรายงานให้สภามหาวิทยาลัย เพื่อทราบ

(๓) รับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือหนังสือรับรองคุณสมบัติ หรือประสบการณ์อื่นใด เพื่อประโยชน์ในการบรรจุ แต่งตั้งและกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับ

(๔) พิจารณาวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้

(๕) รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการต่อสภามหาวิทยาลัย

(๖) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ

(๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

หมวด ๒

บททั่วไป

ข้อ ๗ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่น้อยกว่าสิบแปดปี และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการ หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๔) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

(๕) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(๖) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๗) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้

(๘) ไม่เป็นโรคติดต่อตามที่ ก.พ.อ. หรือคณะกรรมการกำหนด

(๙) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกันกับพักงาน หรือพักราชการ

(๑๐) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๑๑) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่น เพราะกระทำผิดวินัย

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อาจจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ได้ตามข้อ ๑๖ ของข้อบังคับนี้ สำหรับอัตราการจ้างขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างมหาวิทยาลัยกับพนักงานมหาวิทยาลัย

ความใน (๑) มีสัญชาติไทยไม่ให้ใช้บังคับในกรณีที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องจ้างชาวต่างประเทศตามข้อผูกพัน หรือตามความจำเป็นของภารกิจของมหาวิทยาลัย หรือส่วนงานหรือหน่วยงาน ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

- (๑) ศาสตราจารย์
- (๒) รองศาสตราจารย์
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๔) อาจารย์
- (๕) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า
- (๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า
- (๓) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

- (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๒) ระดับเชี่ยวชาญ
- (๓) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (๔) ระดับชำนาญการ
- (๕) ระดับปฏิบัติการ
- (๖) ระดับอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ง) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่

- (๑) ระดับชำนาญงานพิเศษ

(๒) ระดับชำนาญงาน

(๓) ระดับปฏิบัติงาน

(๔) ระดับอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

การดำรงตำแหน่งผู้บริหารตามวาระของพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น การดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๙ มหาวิทยาลัยจะมีพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งใด ประเภทใด ลักษณะใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ให้คณะกรรมการกำหนดโดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ คุณภาพของงาน เหตุผลและความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญ

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดตำแหน่ง และจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่แสดงอัตราค่าจ้างของตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงประเภทชื่อของตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และแสดงอัตราค่าจ้างของตำแหน่งไว้ด้วย

ในกรณีที่มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นจะกำหนดตำแหน่งอื่นในแต่ละสายงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด หรือกรณีที่คณะกรรมการยังไม่ได้กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยให้นำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๓

การจ้าง การบรรจุ การแต่งตั้งและค่าจ้าง

ข้อ ๑๑ การจ้าง การบรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้จ้างหรือบรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสอบแข่งขัน หรือคัดเลือกตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๒ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งจ้างหรือบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๓ บัญชีค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด และถ้าปรากฏว่าบัญชีค่าจ้างที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ให้คณะกรรมการพิจารณาปรับบัญชีค่าจ้างให้เหมาะสม

ข้อ ๑๔ พนักงานมหาวิทยาลัย อาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจหรือเงินเพิ่มพิเศษประจำตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๕ พนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องมีสัญญาจ้าง โดยให้มีระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่เกิน ๑ ปี และเมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติงานโดยมีผลการประเมินว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงาน จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยให้มีการประเมินผลงานทุกปี

วิธีการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผลงาน การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลพนักงานมหาวิทยาลัย และการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินผลพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่ยังไม่มีหลักเกณฑ์และวิธีการ และคณะกรรมการประเมินผลพนักงานมหาวิทยาลัยตามความในวรรคสอง ให้คณะกรรมการนำหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้กับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๖ ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้าง บรรจุ หรือแต่งตั้งบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานด้านใดเป็นพิเศษ หรือขาดคุณสมบัติตามข้อ ๗ (๒) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้เสนอคณะกรรมการพิจารณา เมื่อคณะกรรมการอนุมัติให้จ้างหรือบรรจุ และได้กำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และเงินเดือนค่าจ้างที่จะได้รับแล้ว ให้อธิการบดีสั่งจ้างบรรจุหรือแต่งตั้งได้ตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๗ (๒) คืออายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ในสิ้นปีงบประมาณให้จ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามสัญญาจ้างครั้งละหนึ่งปี กรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งหรือเพื่อประโยชน์ในด้านความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัย คณะกรรมการอาจอนุมัติให้จ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์ในสิ้นปีงบประมาณได้

ข้อ ๑๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ หรือโครงการของมหาวิทยาลัย หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีสั่งจ้าง บรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๘ มหาวิทยาลัยอาจย้ายพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่นในส่วนงานเดียวกันหรือต่างส่วนงานได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๙ ให้คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์

ในกรณีที่คณะกรรมการยังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตามวรรคหนึ่งให้นำประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๐ ให้คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามข้อ ๘ (ข) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามข้อ ๘ (ค) หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ตามข้อ ๘ (ง)

ในกรณีที่คณะกรรมการยังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตามวรรคหนึ่งให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๔

ประเภทการลา

ข้อ ๒๑ การลามี ๑๑ ประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลากิจส่วนตัว
- (๓) การลาพักผ่อน
- (๔) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- (๕) การลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม
- (๖) การลาเข้ารับการตรวจพลหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๗) การลาเพื่อดูแลบิดาหรือมารดา
- (๘) การลาคลอดบุตร
- (๙) การลากิจเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตร
- (๑๐) การลาเพื่อดูแลบุตรและภรรยาหลังคลอด
- (๑๑) การลาประเภทอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

ข้อ ๒๒ หลักเกณฑ์และวิธีการลาตามข้อ ๒๑ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๕

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในระดับเป็นที่พอใจของมหาวิทยาลัย ให้ถือว่าผู้นั้นมีความชอบจะได้รับบำเหน็จความชอบเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือได้รับการเลื่อนค่าจ้าง หรือเปลี่ยนตำแหน่งแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๔ ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งเปลี่ยนตำแหน่ง หรือเลื่อนค่าจ้าง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณงานและผลงาน ความอดทน และการรักษาวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๕ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาและฝึกรวมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งปัจจุบันและอนาคต

ข้อ ๒๖ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

- (๑) การไปศึกษา ฝึกรวม ดูงาน
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ
- (๔) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การแลกเปลี่ยนพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๖) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการ กำหนด ทั้งนี้ให้มุ่งไปในทางที่จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานและหน้าที่ในอนาคตได้ดีขึ้น ตามความเหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละราย

หมวด ๖

สิทธิและสวัสดิการ

ข้อ ๒๗ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้มหาวิทยาลัยจัดระบบ สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ แก่พนักงานมหาวิทยาลัยตามความจำเป็น และเหมาะสม และในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าที่ราชการกำหนด ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการ จัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๗

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๒๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัย และจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัด

ข้อ ๒๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเที่ยงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของมหาวิทยาลัย

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของมหาวิทยาลัย หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๑ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีมีความสุภาพเรียบร้อยวางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง ผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน การกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการหรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาชื่อเสียงของตนเองและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดหรือทำทัณฑ์บน

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้องหรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๘ ผู้บังคับบัญชาผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัยละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตามหมวด ๘ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลับแก้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๙ ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยด้วย

ข้อ ๔๐ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าจ้าง
- (๓) ลดค่าจ้าง

(๔) ปลอดภัย

(๕) ปลอดภัย

หมวด ๘

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหา โดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำความผิดวินัยที่ไม่ใช่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด จะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน อธิการบดีจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา และผู้มีอำนาจในการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและขั้นตอนในการสอบสวนพิจารณาทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๔๒ การลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัยผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาการลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำความผิดเล็กน้อย ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามีความควรลดโทษจะงดโทษให้โดยกล่าวงดเว้น หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ แล้วให้รายงานสภามหาวิทยาลัยทราบ

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าอธิการบดีเห็นว่า เป็นกรณีที่ควรสอบสวน ให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน แต่ถ้าอธิการบดีเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวน ให้ดำเนินการสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว อธิการบดียังมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกได้

ข้อ ๔๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็น ความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีมีอำนาจสั่งพักงาน เพื่อรอฟังผลการ สอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุด ว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก และไม่มีการณีที่ จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งและค่าจ้างเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ค่าจ้างของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๙

การออกจากงาน

ข้อ ๔๗ พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ครบเกษียณอายุ

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๔) สิ้นสุดสัญญาจ้าง

(๕) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้างตามข้อ ๔๙ ข้อ ๕๐ ข้อ ๕๑ หรือตามเหตุผลและความจำเป็น อื่นที่คณะกรรมการกำหนด

(๖) ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

(๗) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๗

ข้อ ๔๘ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออก ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณาอนุญาต เมื่ออธิการบดีสั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยขอลาออกจากงาน เพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าอธิการบดีเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของ มหาวิทยาลัยจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้ง การยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้ว ให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๒ ไม่ได้อนุญาตให้ลาออกตามวรรคหนึ่ง และไม่ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกตามวรรคสาม ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออก การพิจารณาอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกตามวรรคหนึ่งและวรรคสาม ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๔๙ อธิการบดีมีอำนาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ในการสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง นอกจากให้ทำได้ในกรณีทีระบุไว้ในข้อบังคับนี้แล้ว ให้ทำได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วย คือ

(๑) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลงานตามข้อ ๑๕

(๒) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือขาดพื้นฐานความรู้ก่อนการบรรจุหรือสั่งจ้าง

(๓) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนค่าจ้างประจำปีให้สูงขึ้นติดต่อกันสามปี เว้นแต่กรณีค่าจ้างเต็มขั้น หรือได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ

(๔) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด

(๕) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก กรณีถูกจำคุกในความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ถ้าอธิการบดีเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย จะไม่สั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างก็ได้

ข้อ ๕๐ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์หรือโครงการของมหาวิทยาลัย ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น อธิการบดีจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ ๕๑ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ไปรับราชการทหารตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้าง ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น อธิการบดีจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ ๕๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาให้พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุอยู่ปฏิบัติงานต่อไป โดยให้จ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างครั้งละไม่เกินหนึ่งปีต่อไป จนถึงสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ ก็ได้ โดยให้คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

กรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง หรือเพื่อประโยชน์ในด้านความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาให้พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมีอายุเกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์อยู่ปฏิบัติงานต่อไป โดยให้จ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างครั้งละไม่เกินหนึ่งปี โดยให้คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๑๐

การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๕๓ ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของพนักงานมหาวิทยาลัย การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ การอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ องค์ประกอบของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๕๔ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิร้องทุกข์ได้ เมื่อ

(๑) เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ให้ผู้นั้นร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อผู้บังคับบัญชาผู้ได้รับคำร้องทุกข์ วินิจฉัยเป็นประการใด ให้ถือเป็นที่ยุติ

(๒) ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการได้เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้อธิการบดีสั่งให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการและให้ถือเป็นที่ยุติ ในกรณีที่อธิการบดีสั่งให้ผู้ร้องทุกข์กลับเข้าปฏิบัติงานให้นำความตามข้อ ๕๖ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๕๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ ดังนี้

(๑) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นหนังสือ ภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้างลดค่าจ้าง หรืองดบำเหน็จความชอบ ให้อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาภายในสิบห้าวัน นับแต่วันทราบคำสั่งเมื่อผู้บังคับบัญชาผู้ได้รับคำอุทธรณ์ วินิจฉัยเป็นประการใด ให้ถือเป็นที่ยุติ

(๒) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของพนักงานมหาวิทยาลัยภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของพนักงานมหาวิทยาลัยวินิจฉัยเป็นประการใด ให้อธิการบดีสั่งให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของพนักงานมหาวิทยาลัยและให้ถือเป็นที่ยุติ ในกรณีที่อธิการบดีสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงานให้นำความตามข้อ ๕๖ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๖ การใดในส่วนที่ระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้กำหนดให้เป็นสิทธิและหน้าที่ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ให้หมายความรวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย

การใดที่มีได้กำหนดในข้อบังคับนี้ให้นำกฎหมาย หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ใช้กับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้บังคับแก่พนักงานมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕



(นายอำนวยการ ยศสุข)

นายกสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้