ราชวิทยาลัย
จุฬาภรณ์

ข้อบังคับราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
พ.ศ. ๒๕๖๙

.....

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ให้มีความถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และการบริหารงานของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒(๓) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบกับมติสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๙ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๙”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ ให้มีผลใช้บังคับนับแต่วันถัดจากวันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“ราชวิทยาลัย” หมายความว่า ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

“คณะกรรมการบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

“คณะกรรมการอุทธรณ์และการร้องทุกข์” หมายความว่า คณะกรรมการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

/”ส่วนงาน”...

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้หมายความรวมถึงส่วนงานที่ราชวิทยาลัยตั้งขึ้น ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าส่วนงาน และได้รับอนุมัติจากสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

“คณะกรรมการประจำส่วนงาน” หมายความว่า คณะกรรมการประจำส่วนงานของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้หมายความรวมถึงส่วนงานที่ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ตั้งขึ้น ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าส่วนงาน และได้รับอนุมัติจากสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

“หัวหน้าส่วนงาน” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาของส่วนงานตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้หมายความรวมถึงส่วนงานที่ราชวิทยาลัยตั้งขึ้น ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าส่วนงานและได้รับอนุมัติจากสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า หัวหน้าหน่วยงานภายในของส่วนงานตามมาตรา ๘ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้หมายความรวมถึงหัวหน้ากลุ่มงานภายในหน่วยงานดังกล่าวด้วย

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า

(๑) เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

(๒) รองเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ หัวหน้าส่วนงาน ตามมาตรา ๘(๒) และวรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

(๓) ผู้ช่วยเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ผู้อำนวยการสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ รองหัวหน้าส่วนงาน ตามมาตรา ๘(๒) และวรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

(๔) ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงาน ตามมาตรา ๘(๒) และวรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

(๕) หัวหน้าหน่วยงานภายในของส่วนงานตามมาตรา ๘ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

“ผู้บังคับบัญชาสูงสุดตามสายงาน” หมายความว่า เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ รองเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลหน่วยงานในราชวิทยาลัย และหัวหน้าส่วนงาน

“ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ และลูกจ้างของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานให้กับราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ตามสัญญาจ้างงานที่ทำกับราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

/”ลูกจ้าง”...

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ลูกจ้างของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างงานที่ทำกับราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ข้อ ๕ ให้เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกระเบียบ หรือประกาศ ตลอดจนคำสั่งที่เป็นผลโดยตรงจากการใช้อำนาจ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ และรายงานสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เพื่อทราบ

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหรือไม่สามารถปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้สภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑
บททั่วไป

.....

ข้อ ๖ การจัดระเบียบผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของราชวิทยาลัย ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ข้อ ๗ นอกจากที่กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการบริหารราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข หรือแนวทางการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

หมวด ๒
การบริหารงานบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

.....

ส่วนที่ ๑
คุณสมบัติ และลักษณะต้องห้าม

ข้อ ๘ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

/(ก) คุณสมบัติ...

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย เว้นแต่เป็นการจ้างพนักงานหรือลูกจ้างในสายวิชาการ หรือเป็นพนักงานหรือลูกจ้างที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะด้าน ตามที่ราชวิทยาลัยต้องการและกำหนดให้ได้รับการยกเว้นเป็นกรณีเฉพาะโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ เว้นแต่เป็นการจ้างพนักงานหรือลูกจ้างในสายวิชาการหรือสายบริหารที่คณะกรรมการบริหารราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เห็นสมควรให้จ้างผู้มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามความจำเป็น ความเหมาะสม และประโยชน์ของราชวิทยาลัย

(๓) มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

(๔) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นข้าราชการ หรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานเอกชนอื่นอันมีลักษณะเป็นงานประจำ

(๓) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๔) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักราชการ หรือพักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ หรือออกจากงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ หรือระเบียบอื่น หรือตามข้อบังคับฉบับนี้

(๕) เป็นผู้เคยถูกสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ หรือจากรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ เพราะกระทำผิดวินัย หรือจรรยาบรรณ

(๖) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือปฏิบัติในหน่วยงานของรัฐ

(๗) เป็นผู้เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๘) เป็นหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(๙) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๑๐) เป็นคนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

(๑๑) เป็นผู้มีประพฤติกรรมเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในทางศีลธรรม

/ข้อ ๙ คุณสมบัติ...

ข้อ ๙ คุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้ามของลูกจ้างให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๐ ผู้ที่ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น โดยให้เป็นไปตามที่เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์โดยข้อเสนอของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด และออกเป็นประกาศราชวิทยาลัย

ส่วนที่ ๒
ประเภท และระดับตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๑ ผู้ดำรงตำแหน่งทางบริหาร ได้แก่

(๑) เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

(๒) รองเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ หัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๘(๒) และวรรคสองแห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

(๓) ผู้ช่วยเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ผู้อำนวยการสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ รองหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๘(๒) และวรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

(๔) ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงาน ตามมาตรา ๘(๒) และวรรคสองแห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

(๕) หัวหน้าหน่วยงานภายในของส่วนงานตามมาตรา ๘ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ.๒๕๕๙

ข้อ ๑๒ ประเภทของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ประกอบด้วย

(๑) พนักงานสายบริหาร

(๒) พนักงานสายวิชาการ

(๓) พนักงานสายวิจัย

(๔) พนักงานสายวิชาชีพ

(๕) พนักงานสายสนับสนุน

(๖) ลูกจ้าง

ข้อ ๑๓ พนักงานสายบริหาร ได้แก่

(๑) เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

/(๒) รองเลขาธิการ...

(๒) รองเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ หัวหน้าส่วนงาน ตามมาตรา ๘(๒) และวรรคสองแห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

(๓) ผู้ช่วยเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ผู้อำนวยการสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ รองหัวหน้าส่วนงาน ตามมาตรา ๘(๒) และวรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

(๔) ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงาน ตามมาตรา ๘(๒) และวรรคสองแห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

(๕) หัวหน้าหน่วยงานภายในของส่วนงานตามมาตรา ๘ วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน สังกัดส่วนงานสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

(๑) กลุ่มภารกิจสนับสนุน ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน

(๒) กลุ่มภารกิจโครงการตามพระดำริ ได้แก่ ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน

(ข) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน สังกัดส่วนงานของคณะต่าง ๆ และวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าภาควิชา หัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา หัวหน้าสำนักวิชา หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน

(ค) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน สังกัดส่วนงานโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน หัวหน้าหน่วย หัวหน้าหอผู้ป่วย

เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์อาจแต่งตั้งรองหัวหน้าหน่วยงานตามวรรคหนึ่งได้ โดยให้มีสถานะเป็นพนักงานสายบริหารตามข้อบังคับนี้

ตำแหน่งที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นซึ่งมีฐานะเทียบเท่า ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลเห็นชอบโดยการอนุมัติจากสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ข้อ ๑๔ พนักงานสายวิชาการ คือ คณาจารย์ประจำ มี ๔ ระดับ ได้แก่

(ก) ศาสตราจารย์

(ข) รองศาสตราจารย์

(ค) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(ง) อาจารย์

ข้อ ๑๕ พนักงานสายวิจัย คือ พนักงานที่บรรจุในตำแหน่งนักวิจัยคุณวุฒิปริญญาโทขึ้นไป มี ๔ ระดับ ได้แก่

/(ก) นักวิจัย...

(ก) นักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ

(ข) นักวิจัยเชี่ยวชาญ

(ค) นักวิจัยชำนาญการพิเศษ

(ง) นักวิจัย

ข้อ ๑๖ พนักงานสายวิชาชีพ คือ ผู้ซึ่งต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพนั้นในการปฏิบัติหน้าที่ มี ๕ ระดับ ได้แก่

(ก) เชี่ยวชาญพิเศษ

(ข) เชี่ยวชาญ

(ค) ชำนาญการพิเศษ

(ง) ชำนาญการ

(จ) ปฏิบัติการ

ข้อ ๑๗ พนักงานสายสนับสนุน มี ๒ ประเภท คือ

(๑) พนักงานที่บรรจุในตำแหน่งคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปหรือเทียบเท่า มี ๕ ระดับ คือ

(ก) เชี่ยวชาญพิเศษ

(ข) เชี่ยวชาญ

(ค) ชำนาญการพิเศษ

(ง) ชำนาญการ

(จ) ปฏิบัติการ

(๒) พนักงานที่บรรจุในตำแหน่งคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มี ๔ ระดับ คือ

(ก) เชี่ยวชาญ

(ข) ชำนาญงานพิเศษ

(ค) ชำนาญงาน

(ง) ปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๘ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน และให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย

ข้อ ๑๙ การกำหนดประเภท ระดับตำแหน่ง และหลักเกณฑ์วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของพนักงาน ให้เป็นไปตามที่เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์โดยข้อเสนอของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด โดยออกเป็นประกาศราชวิทยาลัย

/ข้อ ๒๐ การบรรจุ...

ข้อ ๒๐ การบรรจุแต่งตั้งและโอนย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งพนักงาน ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลจัดทำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบรรจุแต่งตั้งและโอนย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งพนักงานแต่ละประเภทหรือสายงาน โดยให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

ข้อ ๒๑ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่งของที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และลูกจ้าง ให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดสัญญาจ้าง

ส่วนที่ ๓
การได้มาซึ่งผู้ปฏิบัติงาน การนับอายุงาน และการเกษียณอายุ

ข้อ ๒๒ การได้มาซึ่งพนักงาน ซึ่งมิใช่ผู้ดำรงตำแหน่งทางบริหาร อาจดำเนินการโดยวิธีการเปิดรับสมัคร การสอบ การสัมภาษณ์ คัดเลือก ทาบทาม หรือวิธีอื่นใด โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ ผลการศึกษา ความรู้ความสามารถ ผลงานทางวิชาการ หรือประสบการณ์การทำงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กำหนด

หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งทางบริหาร ให้เป็นไปตามที่เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กำหนด โดยออกเป็นประกาศราชวิทยาลัย

ข้อ ๒๓ บุคคลซึ่งได้มาโดยวิธีการตามข้อ ๒๒ ต้องทดลองงานไม่เกิน หนึ่งร้อยแปดสิบวัน โดยประเมินทดลองงานครั้งแรกเมื่อครบเก้าสิบวัน เว้นแต่เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เห็นควรโดยความเห็นของหัวหน้าส่วนงานอาจขยายเวลาทดลองงานออกไปได้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่เริ่มทดลองงาน

หากเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เห็นว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์อันสมควรแก่ตำแหน่ง จะมีคำสั่งให้บุคคลดังกล่าวไม่ต้องทดลองงานก็ได้

ข้อ ๒๔ ในระหว่างการทดลองงาน หากราชวิทยาลัยหรือส่วนงานพิจารณาเห็นว่าผู้ทดลองงานไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ ราชวิทยาลัยอาจบอกเลิกจ้างได้โดยแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

ข้อ ๒๕ เมื่อครบกำหนดทดลองงานและผู้ทดลองงานได้รับการประเมินให้ผ่านการทดลองงาน ให้ราชวิทยาลัยบรรจุบุคคลตามข้อ ๒๓ เป็นพนักงาน โดยนับระยะเวลาการจ้างเข้าปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ได้เริ่มทดลองงาน

/ข้อ ๒๖ การทดลอง...

ข้อ ๒๖ การทดลองงานและการบรรจุพนักงาน หรือการจ้างที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และลูกจ้างตามข้อบังคับนี้ให้ทำเป็นสัญญา

การจ้างที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามกำหนดระยะเวลาที่ตกลงกับราชวิทยาลัย

ข้อ ๒๗ การย้าย การโอน หรือการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย ให้ออกเป็นคำสั่งของเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์หรือหัวหน้าส่วนงาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ข้อ ๒๘ การนับอายุงานของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย ให้นับตั้งแต่วันที่กำหนดในสัญญาจ้าง โดยให้รวมถึงวันที่ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยเริ่มทดลองงาน หรือวันที่เริ่มมาปฏิบัติงานให้ราชวิทยาลัย จนถึงวันที่พ้นสภาพแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐและราชวิทยาลัยได้ยืมตัวมาปฏิบัติงานอยู่ก่อนวันทำสัญญาจ้าง และต่อมาได้เข้าทำสัญญาจ้างกับราชวิทยาลัย โดยไม่รับบำเหน็จ บำนาญ หรือค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างจากหน่วยงานเดิม ให้นับอายุงานย้อนไปตั้งแต่วันที่ได้มาเริ่มทำงานกับต้นสังกัดเดิม

ส่วนที่ ๔

การพ้นสภาพ การเลิกจ้าง การลาออก และการจ่ายค่าชดเชย

ข้อ ๒๙ เหตุการพ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย มีดังต่อไปนี้

(๑) ตาย

(๒) ลาออกนับแต่วันที่ได้รับการอนุมัติให้ลาออก

(๓) เกษียณอายุ ตามข้อ ๓๒

(๔) สิ้นสุดสัญญาจ้าง

(๕) ขาดคุณสมบัติ หรือลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๘

(๖) ถูกสั่งลงโทษทางวินัยให้ปลดออก หรือไล่ออก

(๗) ถูกเลิกจ้างเนื่องจากปัญหาสุขภาพ ซึ่งเป็นผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้

(๘) ถูกเลิกจ้างเนื่องจากเหตุทุพพลภาพ

(๙) ถูกเลิกจ้างเนื่องจากการยุบส่วนงานหรือหน่วยงานภายใน

(๑๐) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่ราชวิทยาลัยกำหนด

/หลักเกณฑ์...

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการพ้นสภาพ และค่าชดเชยเมื่อพ้นสภาพนอกจากวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่สภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กำหนด โดยออกเป็นระเบียบราชวิทยาลัย

ข้อ ๓๐ เว้นแต่กรณีตามข้อ ๓๑ การพ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยตามข้อ ๒๙ ให้ได้รับเงินค่าชดเชยดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

(๒) เมื่อทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน

(๓) เมื่อทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(๔) เมื่อทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

(๕) เมื่อทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน

(๖) เมื่อทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายค่าชดเชยเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่สภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กำหนด โดยออกเป็นระเบียบราชวิทยาลัย

ข้อ ๓๑ การพ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยด้วยเหตุต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

(๑) ถูกสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงให้ไล่ออก

(๒) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม โดยผู้นั้นรู้อยู่แล้วในวันที่ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย

(๓) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่ราชวิทยาลัย

(๔) จงใจทำให้ราชวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๕) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้ราชวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๖) ละทิ้งการปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกันเป็นคราวเดียวเป็นเวลา สิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม

(๗) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก โดยถ้าเป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้ราชวิทยาลัยได้รับความเสียหาย

/(๘) ลาออก...

(๘) ลาออกโดยได้รับอนุมัติให้ลาออกก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา

ข้อ ๓๒ พนักงานผู้ใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้พ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยเพราะเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณของราชวิทยาลัย

ข้อ ๓๓ พนักงานผู้ใด เมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในสิ้นปีงบประมาณและราชวิทยาลัยมีความจำเป็นที่จะให้ปฏิบัติงานต่อไป ในทางวิชาการหรือหน้าที่ที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว ราชวิทยาลัยจะให้ปฏิบัติงานต่อไปอีกไม่เกินห้าปีงบประมาณก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กำหนด

เพื่อประโยชน์ของราชวิทยาลัย ในกรณีที่สภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เห็นสมควรอาจให้พนักงานตามวรรคหนึ่งปฏิบัติงานต่อไปอีกไม่เกินห้าปีงบประมาณก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กำหนด โดยออกเป็นประกาศราชวิทยาลัยและรายงานสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เพื่อทราบ

กรณีที่เป็นตำแหน่งทางบริหารและสายวิชาการตามข้อ ๑๑(๑) (๒) และ (๓) หากสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เห็นสมควร ราชวิทยาลัยอาจให้ปฏิบัติงานต่อไปอีกก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กำหนด โดยออกเป็นประกาศราชวิทยาลัย และรายงานสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เพื่อทราบ

ข้อ ๓๔ การลาออก หมายถึง การแสดงความจำนงขอลาออกจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยเพื่อให้การจ้างตามสัญญาจ้างสิ้นสุดลง และมีผลสมบูรณ์เมื่อได้รับอนุมัติจากเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ให้ลาออก

การลาออกต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ส่วนงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ยกเว้นได้รับอนุญาตจากเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์โดยความเห็นของหัวหน้าส่วนงานให้ยื่นลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน

ข้อ ๓๕ กรณีมีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์ของราชวิทยาลัย เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์อาจสั่งยับยั้งการลาออกของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยได้ไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกหรือเป็นวันที่ถือว่าขอลาออก ด้วยเหตุดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อผู้ลาออกถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย และอยู่ในระหว่างการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือสอบสวนทางวินัย หรือถูกพิจารณาโทษทางวินัย

(๒) เมื่อถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางอาญา ซึ่งมิใช่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่กำหนดโทษขั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(๓) เมื่อมีภาระผูกพันอยู่กับราชวิทยาลัย

/ส่วนที่ ๕...

ส่วนที่ ๕
การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๖ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มี ๓ ประเภท

(๑) การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน

(๒) การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง

(๓) การประเมินเพื่อแต่งตั้ง

ข้อ ๓๗ การประเมินตามหมวดนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพ ปริมาณงานของตำแหน่ง และผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย ตลอดจนความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินจะต้องสะท้อนผลการปฏิบัติหน้าที่เป็นรายบุคคล โดยไม่กำหนดเป็นอัตราคงที่ในลักษณะที่มุ่งให้เกิดผลร้ายแก่ผู้ได้รับการประเมิน

การประเมินจะต้องกำหนดให้สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย โดยเป็นไปตามบริบทของตำแหน่งของแต่ละประเภท สายงาน และระดับ

ข้อ ๓๘ หลักเกณฑ์ วิธีการ และรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กำหนด โดยออกเป็นประกาศราชวิทยาลัย

ข้อ ๓๙ ให้เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาดำเนินการในเรื่องดังต่อไปนี้

(๑) การพัฒนา และการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

(๒) การพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนเงินเดือน

(๓) การพิจารณาให้ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนหรือให้รางวัลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ตามที่ราชวิทยาลัยกำหนด

(๔) การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

(๕) การพิจารณาต่อ หรือขยายอายุสัญญาการปฏิบัติงาน

(๖) การพิจารณาเงินรางวัลพิเศษประจำปี ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ส่วนที่ ๖
การเลื่อนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งของพนักงาน

ข้อ ๔๐ การเลื่อนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งของพนักงานทุกประเภทจะกระทำได้

/ต่อเมื่อมีการ...

ต่อเมื่อมีการพิจารณาเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ขอบเขตและปริมาณงาน ความสำคัญของตำแหน่งงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของงานนั้น รวมถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งนั้น หรือเมื่อมีการปรับปรุงตำแหน่งใหม่ตามความจำเป็นโดยออกเป็นประกาศราชวิทยาลัยและรายงานสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เพื่อทราบ

ส่วนที่ ๗
เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าตอบแทนพิเศษ และเงินเพิ่มพิเศษ

ข้อ ๔๑ โครงสร้างและอัตราเงินเดือน โครงสร้างและอัตราค่าจ้าง รวมถึงอัตราค่าตอบแทน อัตราเงินประจำตำแหน่ง และอัตราเงินเพิ่มพิเศษ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กำหนด โดยออกเป็นประกาศราชวิทยาลัย

ข้อ ๔๒ ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยอาจได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเพื่อจูงใจในตำแหน่งที่ขาดแคลนหรือมีการแข่งขันสูงหรือมีเหตุจำเป็นตามภาวะเศรษฐกิจ หรือในกรณีที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษหรือภารกิจพิเศษ หรือเหตุพิเศษอื่นใดที่เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กำหนดได้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เห็นชอบโดยออกเป็นประกาศราชวิทยาลัย และเสนอสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เพื่ออนุมัติ

ข้อ ๔๓ การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้พิจารณาอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง โดยพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ตามกรอบวงเงินที่ได้รับการอนุมัติจากสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ โดยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ให้เป็นไปตามที่เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กำหนด โดยความเห็นชอบคณะกรรมการบริหารราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์และออกเป็นประกาศราชวิทยาลัย

ส่วนที่ ๘
วันทำงาน และวันหยุด

ข้อ ๔๔ วันทำงาน วันหยุด วันลา เวลาปฏิบัติงาน และเวลาพัก รวมถึงสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กำหนด โดยออกเป็นระเบียบราชวิทยาลัย และรายงานสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เพื่อทราบ

/หัวหน้า...

หัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๘(๒) และวรรคสอง อาจกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย ทำงานเป็นช่วงเวลาได้ตามความจำเป็นของภาระงาน และต้องจัดให้มีวันหยุด วันลา เวลาปฏิบัติงาน และเวลาพัก โดยออกเป็นประกาศส่วนงาน ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ระเบียบที่ราชวิทยาลัยกำหนด และรายงานให้คณะกรรมการบริหารราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ทราบ

ข้อ ๔๕ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ให้ส่วนงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงาน เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติ รวมทั้งการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ระเบียบที่ราชวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๖ การที่ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยหยุดงาน หรือละทิ้งหน้าที่ โดยไม่แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา ถือว่าเป็นการขาดงานซึ่งอาจเป็นผลให้ได้รับโทษทางวินัยและไม่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในวันดังกล่าว

ส่วนที่ ๙
การลาของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๔๗ การลาแบ่งออกเป็น ๑๐ ประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) การลาป่วย
(๒) การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น
(๓) การลาพักผ่อน
(๔) การลาคลอดบุตร
(๕) การลาเพื่อดูแลบุตร และคู่สมรสหลังคลอดบุตร
(๖) การลาอุปสมบท หรือ ลาไปประกอบพิธีฮัจย์
(๗) การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
(๘) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติงานวิจัย หรือดูงาน
(๙) การลาอื่น ๆ โดยไม่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนทุกประเภท
(๑๐) การลาอื่น ๆ ตามประกาศราชวิทยาลัย

ข้อ ๔๘ จำนวนวันลา หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของการลาแต่ละประเภทตามข้อ ๔๗ ตลอดจนการได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าตอบแทนพิเศษในระหว่างลา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดไว้ในระเบียบราชวิทยาลัย

/ส่วนที่ ๑๐...

ส่วนที่ ๑๐
การให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานภายนอกราชวิทยาลัย

ข้อ ๔๙ ราชวิทยาลัยอาจอนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานภายนอกราชวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของราชวิทยาลัยได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่สภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กำหนด

หมวด ๓
การรักษาจริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล

.....

ข้อ ๕๐ ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยต้องรักษาจริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรม กฎหมายว่าด้วยการอุดมศึกษา และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณของวิชาชีพต่าง ๆ

ข้อ ๕๑ ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยผู้ใดประพฤติผิดจริยธรรม หรือจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจริยธรรม หรือจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรม

หมวด ๔
การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย

.....

ส่วนที่ ๑
การรักษาวินัย

ข้อ ๕๒ ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยต้องรักษาวินัย โดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

/ข้อ ๕๓ ผู้ปฏิบัติงาน...

ข้อ ๕๓ ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

(๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของราชวิทยาลัย รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของราชวิทยาลัย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ตลอดจนข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของราชวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

(๔) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าต่อราชวิทยาลัย ด้วยความตั้งใจและเอาใจใส่ระมัดระวัง รวมทั้งรักษาประโยชน์และความลับของราชวิทยาลัย

(๕) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งตามหน้าที่ในราชวิทยาลัยโดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของราชวิทยาลัย แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่กิจการของราชวิทยาลัยหรือไม่เป็นการรักษาประโยชน์ของราชวิทยาลัยจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้วถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๖) ต้องอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติหน้าที่ในราชวิทยาลัยโดยจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้

(๗) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ในราชวิทยาลัยและต่อประชาชนที่ติดต่อเกี่ยวกับหน้าที่ของตน และต้องไม่แสดงออกในลักษณะที่อาจทำให้เข้าใจได้ว่าราชวิทยาลัยฝักใฝ่หรือสนับสนุนฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในทางการเมือง

(๘) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และผู้อื่นที่ร่วมกันปฏิบัติงาน

(๙) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้รับบริการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียง และเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย

(๑๑) กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในระเบียบว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๔ ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้ามดังต่อไปนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๓) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่

(๔) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติหน้าที่

/(๕) ต้องไม่...

(๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่

(๖) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ

(๗) ต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่ได้รับมอบหมายจากราชวิทยาลัย

(๘) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้รับบริการ

(๙) ไม่กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในระเบียบว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๕ ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อ ๕๓ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๕๔ นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

ข้อ ๕๖ การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของราชวิทยาลัย

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามระเบียบว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย

(๕) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๕๓ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๕๔ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

(๗) กลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย

(๘) ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้รับบริการอย่างร้ายแรง

(๙) คัดลอก ลอกเลียนแบบ ดัดแปลง หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากวิทยานิพนธ์ รายงานวิจัย ดุษฎีนิพนธ์ สารนิพนธ์ รายงานการศึกษา หรือผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือของตนเองในลักษณะที่ฝ่าฝืนหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน โดยมิได้อ้างอิงแหล่งที่มาอย่างถูกต้อง หรือมิได้รับความยินยอมตามหลักเกณฑ์ที่ราชวิทยาลัยกำหนด

/(๑๐) ความผิด...

(๑๐) ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงอื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๗ เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ต้องกระทำการและไม่กระทำการตามหมวดนี้ และปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้รวมทั้งให้มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยมีวินัย มีการป้องกันการกระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยมีวินัย ให้เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กระทำโดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงจัดให้มีการฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมในการรักษาวินัยตามข้อปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย

การป้องกันการกระทำผิดวินัย ให้เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยในเรื่องที่อยู่ในวิสัยที่จะป้องกันตามควรแก่กรณีได้

ข้อ ๕๘ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

(๓) ลดเงินเดือน

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

ส่วนที่ ๒
การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๙ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดตามสายงานมีหน้าที่ต้องรายงานให้เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ทราบโดยเร็ว และให้เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ดำเนินการตามข้อบังคับนี้ด้วยความยุติธรรม เป็นกลาง และโดยปราศจากอคติ

เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์หรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดตามสายงานผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

/อำนาจ...

อำนาจหน้าที่ของเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ตามหมวดนี้ อาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับอื่นใดปฏิบัติแทนตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยกำหนดก็ได้

ข้อ ๖๐ เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๕๙ หรือความดังกล่าวปรากฏต่อเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ให้เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ยุติเรื่องได้

ข้อ ๖๑ ในกรณีที่เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาปรากฏว่ากรณีมีมูล ถ้าความผิดนั้นมิใช่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ถ้าเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์สั่งลงโทษตามควรแก่กรณีโดยไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ และให้ดำเนินการตามข้อ ๖๓ แต่ถ้าเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่อง

(๒) ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาปรากฏว่ากรณีมีมูลอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ และให้ดำเนินการตามข้อ ๖๔ แต่ถ้าเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่อง

ข้อ ๖๒ ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพและได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือหรือมีหนังสือรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนหรือสอบสวน หรือคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง หรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ถือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์จะพิจารณาดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้

ข้อ ๖๓ ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนตามควรแก่กรณี ให้เหมาะสมกับความผิด

/ในกรณี...

ในกรณีมีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์จะมีอำนาจสั่งลงโทษในสถานโทษและอัตราโทษใดได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๖๔ ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนหรือเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์สั่งปลดออกหรือไล่ออกตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในระเบียบว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย โดยขอความเห็นจากคณะกรรมการวินัยของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๖๕ เมื่อเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ได้ดำเนินการทางวินัยหรือสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยไปแล้ว ให้รายงานสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ทราบ

ข้อ ๖๖ ในกรณีที่เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ถูกกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่ากระทำผิดวินัย ให้นายกสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ โดยความเห็นชอบของสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เป็นผู้มีอำนาจสั่งดำเนินการทางวินัยตามหมวดนี้โดยอนุโลม

ข้อ ๖๗ ถ้าผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือก่อนพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยว่า ขณะปฏิบัติงานให้ราชวิทยาลัยได้กระทำหรือละเว้นกระทำการใดอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาก่อนพ้นจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยว่า ในขณะปฏิบัติงานให้ราชวิทยาลัยได้กระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทซึ่งทำให้ราชวิทยาลัยเสียหายอย่างร้ายแรงหรือความผิดลหุโทษ ให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้พ้นจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย แต่ต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย

กรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกล่าวหา หรือฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาภายหลังจากที่ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยผู้นั้นพ้นจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยไปแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้พ้นจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย โดยต้องเริ่มดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากการเป็นผู้ปฏิบัติงาน

/ในราชวิทยาลัย...

ในราชวิทยาลัย และต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย แต่ถ้าเป็นกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง จะต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย

ในกรณีที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง เพราะเหตุกระบวนการดำเนินการทางวินัยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยใหม่ให้แล้วเสร็จภายในสองปีนับแต่วันที่มีคำพิพากษาถึงที่สุด

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม ถ้าผลการสอบสวนทางวินัยปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

ข้อ ๖๘ ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มีอำนาจสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวน หรือพิจารณา ผลแห่งคดีได้

ข้อ ๖๙ เมื่อมีกรณีเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ ให้เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มีคำสั่งใหม่ และ ในคำสั่งดังกล่าวให้สั่งยกเลิกคำสั่งลงโทษเดิม พร้อมทั้งระบุวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับโทษที่ได้รับไปแล้ว

ข้อ ๗๐ ในกรณีที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติหรือคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ มีมติชี้มูลความผิดบุคคลผู้ใดซึ่งพ้นจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยแล้ว การดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษแก่ผู้นั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแล้วแต่กรณี

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง หากปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

ข้อ ๗๑ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการดำเนินการทางวินัยตามหมวดนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่สภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กำหนด

ส่วนที่ ๓
การอุทธรณ์ ร้องทุกข์

ข้อ ๗๒ ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

/ในการ...

ในการพิจารณาอุทธรณ์ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันทำการนับแต่วันที่ได้รับคำอุทธรณ์

ข้อ ๗๓ ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งถึงการกระทำหรือได้รับคำสั่ง และให้คณะกรรมการอุทธรณ์และการร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันทำการนับแต่วันที่ได้รับคำร้องทุกข์ โดยจะต้องมีการกำหนดหลักประกันความเป็นธรรมเพื่อคุ้มครองผู้ร้องทุกข์มิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากการร้องทุกข์

ข้อ ๗๔ การร้องทุกข์ตามข้อบังคับนี้ มิให้ถือเป็นเหตุให้มีการขยายระยะเวลาการทดลองงานของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย และมิให้ถือเป็นเหตุแห่งการพ้นจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๗๕ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามระเบียบที่สภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กำหนด

หมวด ๕
การพัฒนาบุคลากร

.....

ข้อ ๗๖ ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยในทุกกลุ่มงานและในทุกระดับตำแหน่งงานพึงได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมตามความจำเป็นของภาระงานที่รับผิดชอบ หรือที่จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่สังกัดหรือราชวิทยาลัย เพื่อเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด และราชวิทยาลัย โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ และออกเป็นประกาศราชวิทยาลัย

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้มีการจัดทำแผนงาน และการจัดสรรเงิน เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสม

/ข้อ ๗๗...

ข้อ ๗๗ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จึงกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรในลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(๑) การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย

(๒) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

(๓) การไปปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ด้านบริการวิชาการ

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด โดยออกเป็นประกาศราชวิทยาลัย

หมวด ๖
สิทธิ สวัสดิการ และประโยชน์อย่างอื่น

.....

ข้อ ๗๘ ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยมีสิทธิได้รับสิทธิ สวัสดิการ และประโยชน์อย่างอื่นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข แห่งข้อบังคับราชวิทยาลัยว่าด้วยสิทธิและสวัสดิการผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยที่สภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กำหนด ดังนี้

(๑) สวัสดิการของราชวิทยาลัย

(๒) กองทุนประกันสังคม

(๓) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

(๔) อื่น ๆ ตามที่สภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กำหนด

หมวด ๗
คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

.....

ข้อ ๗๙ ให้คณะกรรมการบริหารราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เป็นประธาน รองเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์หรือผู้ช่วยเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่กำกับดูแลด้านบริหารงานบุคคลที่เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มอบหมายหนึ่งคนเป็นรองประธาน และกรรมการซึ่งแต่งตั้งจาก

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารหรือการจัดการ ด้านกฎหมาย ด้านแผนและงบประมาณ และด้านวินัยการเงินการคลัง ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว และมิได้เป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยจำนวนไม่เกินห้าคน

/(๒) ผู้ปฏิบัติงาน...

(๒) ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงาน ซึ่งได้รับเลือกตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวจำนวนไม่เกินสองคน

(๓) ตัวแทนพนักงานและลูกจ้างซึ่งมิใช่ผู้ดำรงตำแหน่งทางบริหารและได้รับเลือกตั้งจากผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งดังกล่าวประเภทละจำนวนไม่เกินสองคน ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกตั้งให้ออกเป็นประกาศราชวิทยาลัย

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล จำนวนหนึ่งคน ก็ได้

ข้อ ๘๐ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณากำหนดระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชวิทยาลัย ซึ่งต้องสอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย นโยบาย และแผนพัฒนาราชวิทยาลัยที่สภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กำหนด

(๒) พิจารณาการกำหนดอัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย

(๓) พิจารณาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการดำเนินการทางวินัย และการสั่งให้พ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

(๔) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานเพื่อช่วยในการดำเนินงานของคณะกรรมการ

(๕) ปฏิบัติการอื่นตามข้อบังคับนี้และช่วยคณะกรรมการบริหารราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ปฏิบัติการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ หรือตามที่คณะกรรมการบริหารราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มอบหมาย

ข้อ ๘๑ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลตามข้อ ๗๙ (๑) (๒) และ (๓) ให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี และอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระมิได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการบริหารงานบุคคลจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๔) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๕) คณะกรรมการบริหารราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง เพราะฝ่าฝืนจริยธรรมอย่างร้ายแรง

(๕) มีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่หรือหย่อนความสามารถ

/ข้อ ๘๒...

ข้อ ๘๒ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

.....

ข้อ ๘๓ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศและคำสั่ง ของราชวิทยาลัยซึ่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สิทธิ หน้าที่และสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ใช้บังคับต่อไปได้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ จนกว่าจะมีระเบียบหรือประกาศของราชวิทยาลัยที่ออกตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๘๔ ในระยะเริ่มแรก ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลดำเนินการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ

ในระหว่างที่ยังมิได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้นำหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กำหนดมาใช้บังคับไปพลางก่อนโดยอนุโลม จนกว่ามาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามข้อบังคับนี้จะประกาศใช้

ข้อ ๘๕ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ปฏิบัติการ อาจารย์ผู้ช่วย และผู้ช่วยอาจารย์ อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ได้รับสิทธิตามข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศเดิม จนกว่าจะมีการออกข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศตามข้อบังคับนี้

ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งของบุคคลตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ ๘๖ ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำรงสถานะเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ต่อไปตามเดิม จนกว่าจะครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง หรือพ้นจากตำแหน่งแล้วแต่กรณี

ข้อ ๘๗ ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยหรือกรณีที่สมควรให้พ้นจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงโทษหรือสั่งให้ผู้นั้นพ้นจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยตามระเบียบว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ส่วนการสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการเพื่อลงโทษหรือให้ออกจากงาน ให้ดำเนินการตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่

/(๑) กรณี...

(๑) กรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นไปแล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้จะมีผลใช้บังคับและยังสอบสวนไม่เสร็จ ก็ให้สอบสวนต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

(๒) ในกรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเสร็จไปแล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ถือว่าการสอบสวนหรือการพิจารณานั้นเป็นอันใช้ได้

ข้อ ๘๘ ในกรณีที่มีการยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ไว้ก่อนวันที่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ ให้พิจารณาและวินิจฉัยเรื่องดังกล่าวต่อไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบหรือข้อบังคับที่มีผลใช้บังคับอยู่ในขณะที่มีการยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์นั้น ทั้งนี้ ต้องไม่ให้มีผลย้อนหลังในทางที่เป็นโทษแก่ผู้ยื่นอุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙

พลเอก

(ดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ)

อุปนายกสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ทำหน้าที่แทนนายกสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์