

ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เรื่อง วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๔๓

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๔๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๓ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๔๓ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๓ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

หมวด ๑

วินัยและการรักษาวินัย

- ข้อ ๑ บุคลากรมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัย ดังต่อไปนี้
- ๑.๑ ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัด
 - ๑.๒ ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
 - ๑.๓ ต้องสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ
 - ๑.๔ ต้องปฏิบัติตามพระธรรมวินัย นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และประเพณีของมหาวิทยาลัย
 - ๑.๕ ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย
 - ๑.๖ ต้องอุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัยและปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ การมาปฏิบัติงานสายหรือกลับก่อนกำหนดเวลาเนื่อง ๆ ถือว่าเป็นการทำผิดวินัย

๑.๗ ต้องรักษาชื่อเสียงและความลับในกิจการของมหาวิทยาลัย ซึ่งตนมีหน้าที่ หรือได้รับคำสั่งให้เก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัด

๑.๘ ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพของตน

๑.๙ ต้องรักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัย

๑.๑๐ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่น อาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อหาประโยชน์ให้แก่ตนเองและผู้อื่น

๑.๑๑ ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตน หรือแก่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

๑.๑๒ ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อ มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๑.๑๓ การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๑.๑๔ การประมาทเลินเล่อในหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจไม่ปฏิบัติตามพระ ธรรมวินัย กฎ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศของมหาวิทยาลัย อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัย อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๑.๑๕ การเปิดเผยความลับของมหาวิทยาลัย อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๑.๑๖ การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งใน หน้าที่โดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศของมหาวิทยาลัย อัน เป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๑.๑๗ การละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เกิดความเสียหาย แก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามพระธรรม วินัย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศของมหาวิทยาลัย เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒ ผู้บังคับบัญชาต้องส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม วินัย ถ้ารู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ต้องดำเนินการทางวินัยทันที

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ หรือปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๓ โทษผิดวินัยมี ๗ สถาน คือ

- ๓.๑ ภาคทัณฑ์
- ๓.๒ ตัดเงินเดือน
- ๓.๓ ลดขั้นเงินเดือน
- ๓.๔ งดบำเหน็จความชอบ
- ๓.๕ ให้ออก
- ๓.๖ ปลดออก
- ๓.๗ ไล่ออก

ข้อ ๔ การลงโทษบุคลากรมหาวิทยาลัยให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และมีให้เป็นไปโดยพยานาพ โดยอคติ หรือลงโทษผู้ที่ไม่มี ความผิด ใน คำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามข้อใด

หมวด ๒

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕ การดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากร ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการตามวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน และในการสอบสวนนี้ต้องแจ้งข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบข้อกล่าวหา เมื่อดำเนินการแล้วถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๖ หรือข้อ ๗ แล้วแต่กรณี ถ้ายังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัย จึงจะยุติเรื่องได้

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสองให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นผู้สั่งแต่งตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาบุคลากรผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนบุคลากรผู้ถูกล่าม اتهامว่ากระทำผิดวินัย

ข้อ ๖ บุคลากรผู้ใดกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน หรืองดบำเหน็จความชอบตามสมควรแก่กรณี ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้

การลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ควรลงโทษตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน หรืองดบำเหน็จความชอบ โดยแสดงความผิดของผู้นั้นให้ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร และการลงโทษภาคทัณฑ์นี้ ให้มีกำหนดไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันสั่งลงโทษ แต่เมื่อผู้บังคับบัญชาเห็นว่าบุคลากรผู้นั้นกลับปฏิบัติในระเบียบวินัยของมหาวิทยาลัยด้วยดี จะสั่งลบล้างภาคทัณฑ์ก่อนครบกำหนดก็ได้ หากในระหว่างกำหนดสั่งลงโทษไว้ บุคลากรผู้นั้นกระทำผิดวินัยอีก ให้ลงโทษสถานอื่นถัดขึ้นไป ตามสมควรแก่กรณี

ในกรณีที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยวางกล่าวตักเตือนก่อนก็ได้

สำหรับการลงโทษตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน หรืองดบำเหน็จความชอบ จะกระทำได้ต่อเมื่อบุคลากรผู้ใดกระทำผิดวินัยซึ่งไม่ร้ายแรงถึงกับให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากตำแหน่งหน้าที่ มีเหตุที่ผู้บังคับบัญชาเห็นควรปรานี ในกรณีเช่นนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน หรืองดบำเหน็จความชอบ โดยแสดงความผิดของบุคลากรผู้นั้นให้ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร และการลงโทษตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน หรืองดบำเหน็จความชอบนี้ ให้มีกำหนดไม่เกินสามปี นับแต่วันสั่งลงโทษ แต่เมื่อผู้บังคับบัญชาเห็นว่าบุคลากรผู้นั้นกลับปฏิบัติในระเบียบวินัยของมหาวิทยาลัยด้วยดี จะสั่งลบล้างการลงโทษตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน หรืองดบำเหน็จความชอบก่อนกำหนดก็ได้ หากในระหว่างกำหนดที่สั่งลงโทษไว้ บุคลากรผู้นั้นกระทำผิดวินัยในกรณีเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันซ้ำอีก ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๗ บุคลากรผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าให้ออก ทั้งนี้ภายใต้บังคับวรรคสอง

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งตามข้อ ๕ ดำเนินการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ เห็นว่าบุคลากรผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง สมควรลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ ส่งเรื่องให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณา เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีมติเป็นประการใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดังกล่าว สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

(๒) สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจากที่กล่าวไว้ใน (๑) กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ พิจารณาสั่งลงโทษตามข้อเสนอนั้นของคณะกรรมการสอบสวน

หมวด ๓

อำนาจการลงโทษบุคลากร

ข้อ ๙ อำนาจการลงโทษบุคลากร ของผู้บังคับบัญชา มีดังนี้

(๑) คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำผิดวินัย มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์

(๒) อธิการบดีซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำผิดวินัย มีอำนาจสั่งลงโทษตามข้อ ๓ ได้ทุกสถาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๓



(พระราชวรมนี)

อธิการบดี

ประธานกรรมการบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

