



ข้อบังคับโรงเรียนมหิตลวิद्याนุสรณ์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยเป็นการสมควรออกข้อบังคับโรงเรียนมหิตลวิद्याนุสรณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงเรียนมหิตลวิद्याนุสรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ คณะกรรมการบริหารโรงเรียนมหิตลวิद्याนุสรณ์ในการประชุมครั้งที่ ๑๑๘/๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ จึงมีมติให้ออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับโรงเรียนมหิตลวิद्याนุสรณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับนับถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับโรงเรียนมหิตลวิद्याนุสรณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๓

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“โรงเรียน” หมายความว่า โรงเรียนมหิตลวิद्याนุสรณ์

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารโรงเรียนมหิตลวิद्याนุสรณ์

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

“อนุกรรมการ” หมายความว่า อนุกรรมการบริหารงานบุคคล

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมหิตลวิद्याนุสรณ์

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของโรงเรียน แต่ไม่หมายความถึงผู้อำนวยการ เว้นแต่ข้อความในข้อบังคับนี้จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น และให้หมายความรวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มาช่วยงานของโรงเรียนเป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรีด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ที่โรงเรียนทำสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานให้แก่โรงเรียนเป็นการชั่วคราวโดยมีระยะเวลาไม่เกิน ๑ ปี

“ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ” หมายความว่า ผู้ซึ่งโรงเรียนจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีสัญญาจ้าง

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาช่วยงานของโรงเรียนเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๓

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้



หมวด ๑

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๖ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ประกอบด้วย

(๑) กรรมการบริหารโรงเรียน หรือที่ปรึกษาคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้อำนวยการเป็นรองประธานกรรมการ

(๓) กรรมการบริหารโรงเรียน ๑ คนและผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคลที่ เป็นบุคคลภายนอกไม่เกิน

๒ คนเป็นกรรมการ

(๔) รองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการคนหนึ่งซึ่งผู้อำนวยการมอบหมาย เป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่ง

(๕) ผู้แทนเจ้าหน้าที่ที่มาจาก การเลือกตั้งของเจ้าหน้าที่จำนวน ๒ คน เป็นอนุกรรมการ

(๖) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ ผู้อำนวยการอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เป็น ผู้ช่วยเลขานุการก็ได้

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการเป็นผู้แต่งตั้งประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการ ตามข้อ ๖ (๓)

ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการตามข้อ ๖ (๓) และ (๕) มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๒ ปี และอาจ ได้รับตำแหน่งใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการตามข้อ ๖ (๓) และ (๕) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการในประเภทนั้น

(๔) คณะกรรมการถอดถอน

ในกรณีที่ประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการตามข้อ ๖ (๓) และ (๔) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งแทนภายใน ๖๐ วัน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้งแทนมีวาระที่เหลืออยู่ของ ผู้แทนตนแทน

ในกรณีที่ประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการตามข้อ ๖ (๓) และ (๕) พ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยัง มิได้แต่งตั้งหรือเลือกตั้งใหม่ ให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้ตำแหน่งหรือเลือกตั้งประธาน อนุกรรมการหรืออนุกรรมการขึ้นใหม่

ข้อ ๘ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ออกระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนสวัสดิการของเจ้าหน้าที่

(๒) รับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือหนังสือรับรองคุณสมบัติอื่น ๆ

เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง และกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับ

(๓) ติความวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้บังคับนี้

(๔) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

(๕) เสนอชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสมแต่งตั้งให้ประธานกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการ

(๖) รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล

(๗) แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อทำการใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่

(๘) ปฏิบัติงานอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย



ข้อ ๙ การประชุมคณะอนุกรรมการต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมถ้าประธานไม่อยู่ในที่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานและรองประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมเลือกอนุกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

ในการประชุมถ้าอนุกรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสียในเรื่องนั้นโดยตรง อนุกรรมการผู้นั้น ไม่มีสิทธิเข้าประชุม และถือว่าคณะอนุกรรมการประกอบด้วยอนุกรรมการที่เหลืออยู่

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด ๒

เจ้าหน้าที่

ข้อ ๑๐ เจ้าหน้าที่ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
 - (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์และไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์
 - (๓) สามารถทำงานให้แก่โรงเรียนได้เต็มเวลา
 - (๔) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของโรงเรียน
 - (๕) ไม่เป็นข้าราชการครูหรือลูกจ้างของส่วนราชการพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น
 - (๖) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายคนไร้ความสามารถคนเสมือนไร้ความสามารถ
 - (๗) ไม่เคยรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
 - (๘) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมืองที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง
 - (๙) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับโรงเรียน
- ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ชาวต่างประเทศ ซึ่งโรงเรียนจำเป็นต้องจ้างหรือแต่งตั้งตามข้อผูกพันหรือตามลักษณะกิจการโรงเรียน

ข้อ ๑๑ เจ้าหน้าที่ของโรงเรียนประกอบด้วย

- (๑) เจ้าหน้าที่สายวิชาการ มีตำแหน่งดังต่อไปนี้
 - (ก) ครูวิชาการ
 - (ข) ครูชำนาญการ
 - (ค) ครูเชี่ยวชาญ
 - (ง) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๒) เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน มีตำแหน่งดังต่อไปนี้
 - (ก) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ
 - (ข) เจ้าหน้าที่ชำนาญการ
 - (ค) เจ้าหน้าที่เชี่ยวชาญ
 - (ง) เจ้าหน้าที่เชี่ยวชาญพิเศษ



ข้อ ๑๒ ผู้บริหารของโรงเรียน มีตำแหน่งดังต่อไปนี้

- (๑) รองผู้อำนวยการ
- (๒) ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
- (๓) หัวหน้าสาขาวิชา
- (๔) หัวหน้าฝ่าย

ให้คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจสรรหาแต่งตั้งและถอดถอนผู้บริหารของโรงเรียนตามข้อ ๑๒ (๑) หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ให้ผู้ผู้อำนวยการแต่งตั้งผู้บริหารของโรงเรียนตามข้อ ๑๒ (๒) (๓) และ (๔) โดยความเห็นชอบจาก คณะอนุกรรมการ

วาระการดำรงตำแหน่งผู้บริหารของโรงเรียนตามข้อ ๑๒ (๑) และ (๒) สิ้นสุดตามวาระการดำรงตำแหน่งของผู้ผู้อำนวยการ ส่วนผู้บริหารของโรงเรียนตามข้อ ๑๒ (๓) และ (๔) ให้มีวาระการดำรงตำแหน่งไม่เกิน ๔ ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้

หากเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๑๑ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารของโรงเรียนตามข้อ ๑๒ ให้รับเงินเดือน สิทธิ สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลตามอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของตำแหน่งผู้บริหารของโรงเรียน เมื่อครบวาระและไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารของโรงเรียนใหม่ ให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งเดิม โดยให้นำเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มระหว่างดำรงตำแหน่งผู้บริหารของโรงเรียนบวกเพิ่มอัตราเงินเดือนเดิมก่อนรับตำแหน่ง

กรณีบุคคลภายนอกได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารของโรงเรียนตามข้อ ๑๒ ให้รับเงินเดือน สิทธิ สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลตามอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของตำแหน่งผู้บริหารของโรงเรียน โดยมีสัญญาจ้างตามวาระการดำรงตำแหน่งผู้บริหารของโรงเรียน

ข้อ ๑๓ จำนวนอัตรากำลังแต่ละสายให้เป็นไปตามที่คณะอนุกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๔ ให้คณะอนุกรรมการจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ของโรงเรียนไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดง ประเภท ชื่อของตำแหน่งและแสดงอัตราเงินเดือนของตำแหน่งด้วย

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น คณะอนุกรรมการอาจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ๆ ที่มีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดก็ได้

ข้อ ๑๕ อัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งต่าง ๆ ให้คณะอนุกรรมการเป็นผู้นำเสนอให้ คณะกรรมการเห็นชอบ

ค่าตอบแทนที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มาช่วยงานโรงเรียนเป็นการชั่วคราว ให้เป็นไปตามที่คณะอนุกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความยากง่าย และความเร่งด่วนของงาน ความขาดแคลนของบุคลากรประเภทนั้น และการแข่งขันในตลาดแรงงาน

ข้อ ๑๖ ผู้อำนวยการมีอำนาจจ้างบุคคลมาเป็นลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะคราวโดยทำสัญญาจ้างเป็นคราว ๆ ละไม่เกิน ๑ ปี โดยได้รับอัตราเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาของเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่นั้น

อัตราเงินเดือนและสวัสดิการให้เป็นไปตามที่คณะอนุกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบจาก คณะกรรมการ



ข้อ ๑๗ ให้ผู้อำนวยการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรทั้งเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มาช่วยงานโรงเรียนเป็นการชั่วคราวตามที่จำเป็นและเหมาะสมเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนสิ้นปีงบประมาณแต่ละปี

หมวด ๓

การแต่งตั้งและการประเมินผล

ข้อ ๑๘ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้แต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ โดยให้แต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

อัตราเงินเดือนให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๑๙ ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ โดยมีหลักเกณฑ์และระยะเวลาจ้าง ดังนี้

การจ้างครั้งแรกเป็นการทดลองปฏิบัติงานโดยมีระยะเวลาการจ้างไม่เกิน ๑ ปี

การจ้างครั้งที่ ๒ มีกำหนดไม่เกิน ๓ ปี การจ้างครั้งที่ ๓ และการจ้างต่อจากนั้นมีกำหนดคราวละไม่เกิน ๕ ปี

สำหรับผู้ที่มิประสบการณ์ในการทำงาน ผู้อำนวยการอาจพิจารณาให้จ้างโดยมีระยะเวลาการจ้างเกินกว่า ๑ ปี แต่ไม่เกิน ๕ ปี ตั้งแต่การจ้างครั้งแรกก็ได้

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการก่อนครบอายุสัญญาจ้างและให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๐ การเลื่อนตำแหน่งและการขึ้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยการเลื่อนตำแหน่งต้องพิจารณาสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาด้วย

ข้อ ๒๑ ในกรณีที่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งใดไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเป็นกรณีของตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่และยังไม่ได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นได้เป็นการชั่วคราว

ข้อ ๒๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และลูกจ้างให้เป็นไปตามระเบียบและเกณฑ์ตามที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๒๓ ให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดวงเงินการขึ้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ในแต่ละปี ทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจสั่งขึ้นเงินเดือน ทั้งนี้โดยไม่ต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป แต่ให้แจ้งให้ทราบเป็นรายบุคคล



หมวด ๔

การจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ๒๔ ผู้อำนวยการอาจเสนอต่อคณะกรรมการให้อนุมัติการว่าจ้างบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานเป็นพิเศษ เพื่อเป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งโดยมีการทำสัญญาจ้างเป็นคราว ๆ คราวละไม่เกิน ๑ ปีก็ได้

ตำแหน่ง ค่าจ้าง สวัสดิการ วิธีและเกณฑ์การประเมินให้เป็นไปตามตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

หมวด ๕

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๕ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาและฝึกอบรมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ คุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต ให้มีการจัดแผนงานและจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม

ข้อ ๒๖ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคณะกรรมการอาจกำหนดให้มีการพัฒนา ดังนี้

- (๑) การศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ
- (๔) การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่

หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ ให้มุ่งไปในทางที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและหน้าที่ในอนาคตให้ดีขึ้น

หมวด ๖

วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

ข้อ ๒๗ จำนวนวันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุดงาน วันหยุดงานประจำปี ของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๘ การลามี ๑๐ ประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) ลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตร
- (๔) การลากิจส่วนตัว
- (๕) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๖) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- (๗) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการระดมพล



(๘) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๒๖

(๙) การลาไปต่างประเทศ

(๑๐) การลาประเภทอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์วิธีการลา และสิทธิในการได้รับเงินเดือนระหว่างลาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๙ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลให้โรงเรียนจัดให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่เจ้าหน้าที่ตามความจำเป็นและเหมาะสมหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทน ดังกล่าวให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ห้ามจ่ายเงินตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ที่ถูกปลดออกจากการงานเพราะกระทำผิดวินัย

หมวด ๗

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๓๐ เจ้าหน้าที่ต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๓๑ เจ้าหน้าที่ต้องสุภาพเรียบร้อยและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบโดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งใด จะทำให้เสียหายแก่โรงเรียนหรือไม่เป็นการรักษาผลประโยชน์ ควรเสนอความเห็นให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งทันที หากผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

ข้อ ๓๒ เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด นโยบาย มติ คำสั่ง และแบบธรรมเนียมของโรงเรียน

ข้อ ๓๓ เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าแก่โรงเรียน รมัตถะวัตรรักษาทรัพย์สิน และผลประโยชน์ของโรงเรียน

ข้อ ๓๔ เจ้าหน้าที่ต้องอุทิศเวลาให้แก่โรงเรียน ใช้ความอุตสาหะวิริยะภาพเต็มสติกำลังของตน ด้วยความมุ่งหมายให้กิจการนั้น ๆ บรรลุถึงซึ่งความสำเร็จ ต้องปฏิบัติงานตรงตามเวลากำหนด จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

ข้อ ๓๕ เจ้าหน้าที่ต้องรักษาความลับของโรงเรียน

ข้อ ๓๖ เจ้าหน้าที่ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพของตน

ข้อ ๓๗ เจ้าหน้าที่ต้องรักษาความสามัคคี และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อโรงเรียน

ข้อ ๓๘ เจ้าหน้าที่ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือเป็นรายงานเท็จด้วย

ข้อ ๓๙ เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ถือเป็นการทุจริต ต่อหน้าที่



ข้อ ๔๐ เจ้าหน้าที่ต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใด ซึ่งจะเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของโรงเรียน

ข้อ ๔๑ เจ้าหน้าที่ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียแก่ชื่อเสียงของตนหรือแก่ชื่อเสียงของโรงเรียน

ข้อ ๔๒ การกระทำผิดวินัยในกรณีต่อไปนี้ ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (๑) ละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานติดต่อกันเป็นเวลานานกว่า ๑๐ วันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๒) ทุจริตต่อหน้าที่
- (๓) กระทำผิดวินัยกรณีใดกรณีหนึ่งเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่โรงเรียนอย่างร้ายแรง
- (๔) จงใจปฏิบัติหรือกระทำใด ๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่โรงเรียนอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๓ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๔๔ โทษทางวินัยมี ๔ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดเงินเดือน
- (๔) ปลดออก

ข้อ ๔๕ การลงโทษเจ้าหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดในคำสั่งลงโทษให้แสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลให้ชัดเจนว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใดตามข้อใด

ข้อ ๔๖ เจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน หรือปลดออกให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำความผิดวินัยเล็กน้อยถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามิเหตุอันควรลดโทษจะงดโทษให้โดยกล่าวลดเงินเดือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาใดจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๔๗ เจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษ ปลดออก

เจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่า เป็นกรณีที่ควรสอบสวนให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า แต่ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวน ให้ดำเนินการสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง

กรณีผู้อำนวยการถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัย ให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาดำเนินการทางวินัยหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๔๘ เจ้าหน้าที่ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากงานไปแล้ว ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกได้เว้นแต่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นตาย



ข้อ ๔๙ เจ้าหน้าที่ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิด ลหุโทษ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงาน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผล การสอบสวน พิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษ ปลดออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุผลอื่น ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานใน ตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงานให้เป็นไปตามที่ คณะอนุกรรมการกำหนด

ข้อ ๕๐ วินัยและการรักษาวินัยตลอดจนการสอบสวนและลงโทษทางวินัยสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมาช่วยงานของโรงเรียนเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.๒๕๔๒ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องที่กำหนดไว้สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นโดยอนุโลม

หมวด ๘

การออกจากงาน

ข้อ ๕๑ เจ้าหน้าที่ออกจากงานเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ครบเกษียณอายุ

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๔) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบส่วนงาน

(๕) สิ้นสุดสัญญา

(๖) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้างตามข้อ ๕๓

(๗) ถูกสั่งลงโทษปลดออก

(๘) เจ้าหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการให้ถือเป็นการออกจากการเป็นเจ้าหน้าที่ เมื่อหมดวาระการดำรงตำแหน่งให้สามารถได้รับการแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ใหม่ได้ โดยให้นับอายุงานในระหว่าง ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการต่อเนื่องกับอายุงานเดิมก่อนออกจากการเป็นเจ้าหน้าที่

ในกรณีครบการเกษียณอายุในระหว่างดำรงตำแหน่งการเป็นผู้อำนวยการให้นับอายุงานในระหว่างดำรง ตำแหน่งผู้อำนวยการต่อเนื่องกับอายุงานเดิมก่อนออกจากการเป็นเจ้าหน้าที่ เพื่อประโยชน์ในการกำหนดอัตรา เงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อ ๕๒ เจ้าหน้าที่ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าตามแบบที่ ผู้อำนวยการกำหนดต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งเพื่อให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาอนุญาต เมื่อ ผู้อำนวยการสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

เจ้าหน้าที่สายวิชาการต้องยื่นใบลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนต้องยื่น ใบลาออกไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ยกเว้นในกรณีที่เจ้าหน้าที่ขอลาออกจากงานเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือ เพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ข้อ ๕๓ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ ในการสั่งให้ออกจากงานหรือ เลิกจ้าง นอกจากให้ทำได้ในกรณีที่ระบุไว้ในข้อบังคับนี้แล้ว ให้ทำได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วย คือ



(๑) เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ยื่นใบป่วย ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอเป็นเวลาไม่น้อยกว่าเวลาที่คณะกรรมการกำหนด

(๒) เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ยื่นประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ

(๓) เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ยื่นขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๐ หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยไม่ได้รับอนุมัติตามข้อ ๑๔ อยู่ก่อนบรรจุ

(๔) เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ยื่นไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนติดต่อกัน ๓ ครั้ง กรณีที่มีการเลื่อนเงินเดือนปีละ ๒ ครั้ง เว้นแต่กรณีเงินเดือนเพิ่มขึ้น

(๕) เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ยื่นปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

(๖) เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ยื่นต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกกรณีถูกจำคุกในความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท เว้นแต่ผู้อำนวยการ เห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อโรงเรียนจะไม่สั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างก็ได้

(๗) เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ยื่นถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยร้ายแรงและได้มีการสอบสวนแล้ว ผลการสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำผิดที่จะถูกลงโทษ แต่มีมลทินมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน หากให้ปฏิบัติงานต่อไปอาจเกิดความเสียหายแก่โรงเรียน

การให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างตาม (๒) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๕๔ เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานพิเศษใด ๆ ตามความประสงค์ของโรงเรียน หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ผู้อำนวยการสั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้ยื่นออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นผู้อำนวยการจะสั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้ยื่นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราว

หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขในการรับเจ้าหน้าที่ตามวรรคหนึ่งกลับเข้าทำงาน ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนดด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๕๕ เจ้าหน้าที่ผู้ใดมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุตั้งแต่วันถัดจากวันที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามความในมาตรา ๔๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งจะพ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณของโรงเรียน

หมวด ๙

การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๕๖ ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิตามคำแนะนำของคณะกรรมการ

(๒) กรรมการซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารของโรงเรียน จำนวน ๒ คน

(๓) กรรมการซึ่งเลือกจากเจ้าหน้าที่อื่นของโรงเรียน จำนวน ๒ คน



(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งกรรมการตาม (๒) และ (๓) เลือกจากบุคคลภายนอก จำนวน ๒ คน โดยต้องเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิทางนิติศาสตร์อย่างน้อย ๑ คน

ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แต่งตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

ประธานกรรมการและกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี และอาจได้รับ แต่งตั้งหรือเลือกตั้งใหม่ได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกิน ๒ วาระติดต่อกันไม่ได้

ในกรณีที่ตำแหน่งประธานกรรมการหรือกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ว่างลงก่อนกำหนดให้ดำเนินการ แต่งตั้งประธานกรรมการ หรือเลือกกรรมการแทนภายในกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง เว้นแต่วาระของกรรมการที่เหลืออยู่น้อยกว่า ๔๐ วันจะไม่ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกก็ได้ ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้ง เป็นประธานกรรมการหรือผู้ซึ่งได้รับเลือกเป็นกรรมการแทนนั้นให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลาของ ผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่ประธานกรรมการและกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้ แต่งตั้งประธานกรรมการและเลือกกรรมการใหม่ ให้ประธานกรรมการและกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่ พ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งประธานและเลือกกรรมการใหม่

ในกรณีกรรมการตาม (๒) พ้นจากตำแหน่งผู้บริหารที่กำหนดไว้ใน (๒) หรือกรรมการตาม (๓) ได้รับ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารของโรงเรียนให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งกรรมการ

หลักเกณฑ์ตามวิธีการเลือกกรรมการตาม (๒) (๓) (๔) ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๕๗ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

- (๑) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ปลดออก ลดเงินเดือน ตัดเงินเดือน ภาคทัณฑ์
- (๒) พิจารณาเรื่องร้องทุกข์
- (๓) แต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการอุทธรณ์และ ร้องทุกข์

ข้อ ๕๘ การประชุมคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ต้องมีกรรมการร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง จึงจะ เป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรืออยู่แต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการ ที่ประธานกรรมการมอบหมายทำหน้าที่ประธานกรรมการ ถ้าประธานกรรมการมิได้มอบหมายให้ที่ประชุมเลือก กรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานกรรมการ

ในการประชุม ถ้ามีการพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวกับกรรมการผู้ใด กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม และ ให้ถือว่าคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ประกอบด้วยกรรมการที่เหลืออยู่

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้ามีเสียง เท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๕๙ เจ้าหน้าที่ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ดังนี้

(๑) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายใน ๓๐ วันนับตั้งแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(๒) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยร้ายแรง ได้แก่ โทษปลดออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และ ร้องทุกข์ภายใน ๓๐ วันนับตั้งแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษเมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณา วินิจฉัยแล้วให้เสนอข้อวินิจฉัยต่อคณะกรรมการ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

ในกรณีที่ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงานให้นำความข้อ ๕๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม (นางสาวสุวิทย์ คำดี)



ข้อ ๖๐ เจ้าหน้าที่มีสิทธิร้องทุกข์ได้ในกรณีต่อไปนี้

(๑) เมื่อเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของโรงเรียน หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ตามขั้นตอน ดังนี้

(ก) ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปหนึ่งชั้นจากผู้ปฏิบัติต่อตนหากผลการวินิจฉัยยังไม่เป็นที่พอใจก็ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการภายใน ๑๕ วันนับแต่วันเกิดสิทธิให้ร้องทุกข์ หรือทราบผลการวินิจฉัยหากผลการวินิจฉัยของผู้บริหารยังไม่เป็นที่พอใจให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายใน ๓๐ วัน เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(ข) ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ กรณีที่ผู้อำนวยการเป็นผู้ปฏิบัติต่อตนภายใน ๓๐ วันนับตั้งแต่เกิดสิทธิให้ร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(๒) เมื่อถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่รับทราบคำสั่ง เมื่อ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด ในกรณีที่ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้ร้องทุกข์กลับเข้าปฏิบัติงานให้นำความในข้อ ๔๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักรินทร์ ภูมิรัตน์)

ประธานกรรมการบริหารโรงเรียนมหดลวิทยานุสรณ์