ระเบียบมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
ว่าด้วยวินัยและการดำเนินการทางวินัย
พ.ศ. ๒๕๖๖

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อห้ามปฏิบัติทางวินัย การกระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง ฐานความผิดทางวินัยและกำหนดเหตุลดหย่อนโทษทางวินัย เพื่อให้การสั่งลงโทษทางวินัยมีความชัดเจนและตรงตามลักษณะการกระทำความผิดทางวินัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๖ (๒) และ (๙) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ และมติสภามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ สภามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จึงออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๖๖"

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

บรรดากฎ ระเบียบ ข้อกำหนด ประกาศ คำสั่ง หรือมติอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

"มหาวิทยาลัย"	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
"สภามหาวิทยาลัย"	หมายความว่า	สภามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
"อธิการบดี"	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
"คณะกรรมการบริหารงานบุคคล"	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
"หน่วยงาน"	หมายความว่า	สำนักงานอธิการบดี สำนักวิชา ศูนย์ สถาบัน และให้หมายความรวมถึง ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี สำนักวิชา ศูนย์ สถาบัน หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักงานอธิการบดี สำนักวิชา ศูนย์ สถาบัน หรือมีฐานะเทียบเท่าส่วนงานที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี สำนักวิชา ศูนย์ สถาบัน

"พนักงาน"	หมายความว่า	พนักงาน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวของมหาวิทยาลัยและให้หมายความรวมถึงบุคคลผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยซึ่งรับค่าตอบแทนจากมหาวิทยาลัยเป็นรายเดือนด้วย
"ผู้บังคับบัญชา"	หมายความว่า	หัวหน้าหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อ ๕ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดข้อขัดข้องหรือปัญหาจากการปฏิบัติตามระเบียบนี้และให้เป็นที่สุด

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีรักษาการตามระเบียบนี้ และมีอำนาจออกประกาศมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อปฏิบัติตามระเบียบนี้

หมวด ๑
วินัยและการรักษาวินัย

ส่วนที่ ๑
ข้อปฏิบัติทางวินัย

ข้อ ๗ พนักงานของมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

พนักงานผู้ใดไม่ปฏิบัติทางวินัยตามข้อ ๙ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามปฏิบัติทางวินัยตามข้อ ๑๐ ถือว่าเป็นความผิดวินัย และหากทำให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๘ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๙ พนักงานของมหาวิทยาลัยต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติทางวินัยดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติของมหาวิทยาลัย

(๓) ปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัยด้วยความตั้งใจอุตสาหะเอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

(๔) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัย หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๕) อุทิศเวลาของตนให้แก่มหาวิทยาลัย จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

(๖) รักษาความลับของมหาวิทยาลัย

(๗) รักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

(๘) สุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัย

(๙) ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๑๐) วางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชนด้วย

(๑๑) รักษาชื่อเสียงของตน และรักษาชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

(๑๒) ประพฤติตนและปฏิบัติตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพของตนและจริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรของมหาวิทยาลัยตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

(๑๓) ผู้บังคับบัญชาต้องดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัยและถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย

(๑๔) กระทำการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนดโดยให้ออกเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๒
ข้อห้ามปฏิบัติทางวินัย

ข้อ ๑๐ พนักงานของมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยเจตนาปิดบังอำพรางข้อมูลอันเป็นสาระสำคัญซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการกระทำการข้ามสายบังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตพิเศษเป็นครั้งคราว

(๓) อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๔) ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่

(๕) กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

(๖) เป็นตัวกระทำการในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัท หรือใช้เวลาทำการของมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นใดที่ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในลักษณะเดียวกับค่าจ้าง เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา

(๗) กระทำการอย่างใดที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานด้วยกัน

(๘) กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอันเป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือศีลธรรมอันดีงามของประชาชน

(๙) ขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศหรือมติอื่นใดของมหาวิทยาลัยอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย แต่หากเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยหรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัยต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือภายในเจ็ดวัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นและเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว หากผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๑๐) นำสิ่งเสพติดให้โทษ อาวุธร้ายแรงโดยสภาพ เข้ามาในมหาวิทยาลัยโดยไม่มีเหตุผล

(๑๑) เมาสุรา หรือเสพสิ่งเสพติดให้โทษภายในมหาวิทยาลัยหรือภายนอกมหาวิทยาลัยทำให้เสื่อมเสียต่อชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

(๑๒) เล่นการพนันภายในมหาวิทยาลัยหรือภายนอกมหาวิทยาลัย

(๑๓) ก่อการทะเลาะวิวาท ถึงขั้นทำร้ายร่างกายกันจนได้รับบาดเจ็บในมหาวิทยาลัย

(๑๔) บันทึกเวลาเข้า - เวลาออกการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดแทนผู้อื่น

(๑๕) ปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของมหาวิทยาลัยอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

(๑๖) กระทำการเข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินการใด ๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริตโดยการซื้อเสียงหรือขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบบประชาธิปไตย รวมทั้งจะต้องไม่ให้การส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการในลักษณะเดียวกับการดำเนินการที่ฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้

(๑๗) กระทำการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนดโดยให้ออกเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๓
ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๑ ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงนอกเหนือจากที่กำหนดหรือบัญญัติไว้ในข้อบังคับ ระเบียบ ข้อกำหนด ประกาศอื่นใดของมหาวิทยาลัยแล้ว ให้หมายความรวมถึง กรณีพนักงานของมหาวิทยาลัยได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในลักษณะดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร โดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ให้นับรวมวันหยุดทำการด้วย

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๕) กลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักศึกษา ผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ปลอมแปลง แก้ไขเอกสารหรือทำหลักฐานอันเป็นเท็จต่อมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์แห่งตนหรือผู้อื่นจนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

(๘) เสพยาเสพติดหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติดให้โทษที่มีความผิดตามกฎหมาย

(๙) กระทำการล่วงละเมิดทางเพศนักศึกษามหาวิทยาลัยไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของมหาวิทยาลัยอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

(๑๑) รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา จนเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

(๑๒) เป็นผู้บังคับบัญชาแล้วกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัยให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัยร้ายแรง

(๑๓) กระทำการโดยมีความมุ่งหมายจะให้เป็นการซื้อขาย หรือให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใดโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะเป็นการให้ หรือได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยทุจริต

(๑๔) กระทำการหรือร่วมกระทำการคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นหรือจ้างวานใช้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะหรือการให้ได้รับเงินเดือนหรือเงินอื่นใดในระดับที่สูงขึ้น

(๑๕) รับจ้างทำผลงานทางวิชาการ หรือทำผลงานทางวิชาการ ทั้งที่มีหรือไม่มีผลประโยชน์ตอบแทน เพื่อให้ผู้อื่นนำไปใช้ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งวิทยฐานะทางวิชาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับเงินเดือนหรือเงินอื่นใดในระดับที่สูงขึ้น หรือนำไปใช้ในการเสนอเป็นส่วนหนึ่งเพื่อสำเร็จการศึกษา หรือฝึกอบรม

(๑๖) กระทำการอื่นใดที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนดโดยให้ออกเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๔
โทษวินัยและการลงโทษวินัย

ข้อ ๑๒ โทษความผิดวินัย มี ๕ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) งดการขึ้นเงินเดือนประจำปีในปีที่ถูกลงโทษทางวินัย

(๓) ลดเงินเดือน

(๔) ให้ออก

(๕) ปลดออก

ข้อ ๑๓ การลงโทษพนักงานของมหาวิทยาลัยต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ และระวังอย่าลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด

การลงโทษให้ทำเป็นคำสั่งและในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใดตามความผิดวินัยข้อใด รวมถึงระบุกรณีที่อาจอุทธรณ์และระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์หรือโต้แย้งไว้ด้วย

ข้อ ๑๔ การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ลงโทษตามข้อ ๑๒ (๑) หรือ (๒) หรือ (๓) ให้เหมาะสมกับการกระทำผิด

ในกรณีมีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษตามข้อ ๑๒ (๑) ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

ข้อ ๑๕ การสั่งลงโทษลดเงินเดือน ให้ลดได้ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละ ๑ แต่ไม่เกินร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่พนักงานผู้กระทำความผิดได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษ

การสั่งลงโทษลดเงินเดือน ถ้าจำนวนเงินที่จะต้องลดมีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเศษทิ้ง

ข้อ ๑๖ การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ลงโทษให้ออก หรือปลดออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนโทษจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าให้ออก

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดซึ่งมีการหักเงินเดือนพนักงานเป็นเงินสะสมและมหาวิทยาลัยจ่ายเพิ่มเป็นเงินสมทบ ให้พนักงานที่ถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออกได้รับสิทธิ ดังนี้

(๑) พนักงานที่ถูกลงโทษให้ออกให้มีสิทธิได้รับเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสมในส่วนของพนักงานเต็มจำนวน และเงินสมทบกับผลประโยชน์ของเงินสมทบจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

(๒) พนักงานที่ถูกลงโทษปลดออกให้มีสิทธิได้รับเฉพาะเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสมในส่วนของพนักงานเต็มจำนวนเท่านั้น โดยจะไม่ได้รับเงินสมทบกับผลประโยชน์ของเงินสมทบจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อ ๑๘ เมื่อปรากฏว่ามีเหตุอันควรลดหย่อนโทษ ถ้าคณะกรรมการสอบสวนวินัยจะเสนอให้ลดโทษแก่พนักงานผู้กระทำความผิดก็ได้ โดยเหตุอันควรลดหย่อนนั้นอาจพิจารณาได้จากกรณีใดกรณีหนึ่งหรือหลายกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) รับสารภาพ เว้นแต่เป็นกรณีรับสารภาพด้วยเหตุจำนนต่อพยานหลักฐาน

(๒) ไม่เคยกระทำความผิดทางวินัยมาก่อน

(๓) ปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง

(๔) เป็นผู้ที่ทำคุณงามความดี สร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย สังคม หรือประเทศชาติ

(๕) เหตุอันควรลดหย่อนโทษอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการสอบสวนวินัยพิจารณาเห็นสมควร

ข้อ ๑๙ ให้อธิการบดีหรือรองอธิการบดีผู้รักษาการแทนอธิการบดีมีอำนาจสั่งลงโทษทางวินัยพนักงานของมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่อธิการบดีเป็นคู่กรณีตามมาตรา ๑๓ หรือกรณีมีเหตุอื่นใดซึ่งมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่เป็นกลางตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ กับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้รองอธิการบดีผู้รักษาการแทนอธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งลงโทษทางวินัยพนักงาน

ในกรณีที่รองอธิการบดีผู้รักษาการแทนอธิการบดี ตามวรรคหนึ่งเป็นคู่กรณีหรือกรณีมีเหตุอื่นใด ซึ่งมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่เป็นกลาง กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้รองอธิการบดีผู้รักษาการแทนอธิการบดีตามลำดับตามคำสั่งมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจสั่งลงโทษทางวินัยพนักงาน

เมื่อผู้มีอำนาจสั่งลงโทษทางวินัยได้สั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรงแก่พนักงานแล้ว ให้รายงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลและสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ

หมวด ๒
การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๐ กระบวนการดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามข้อบังคับและหรือระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๓
บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๑ กรณีที่มีการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือสอบสวนวินัย หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาลงโทษวินัย หรือดำเนินการทางวินัยก่อนวันที่ระเบียบฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามระเบียบมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๖๑ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ข้อกำหนด ประกาศหรือมติอื่นใดที่มีอำนาจบังคับใช้อยู่ในขณะที่มีการดำเนินการทางวินัยนั้นต่อไป เว้นแต่บทบัญญัติที่กำหนดไว้ในระเบียบฉบับนี้มีลักษณะที่เป็นคุณกับผู้ถูกกล่าวหาเกี่ยวกับการกระทำความผิดวินัยไม่ว่าในเรื่องใด ให้นำบทบัญญัตินี้มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธีระชัย เชมนะสิริ)

นายกสภามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

๖ ธ.ค. ๖๖ เวลา ๑๕:๑๑:๕๓ Personal PKI-LN

Signature Code : A3SRr-a5CCf-xYH/H-U4S2Q