



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย  
พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๖๕/๑ มาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘ สภามหาวิทยาลัยจึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

(๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๘

(๔) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๕) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๒

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างตามข้อบังคับนี้ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างที่จ้างด้วยเงินงบประมาณตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

ข้อ ๕ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องมีจำนวนและประเภทไม่เกินกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยแล้ว และให้บรรจุบุคคลได้เฉพาะเมื่อได้รับจัดสรรเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ให้เป็นเงินเดือนของบุคลากรแล้ว

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

#### หมวด ๑

#### บททั่วไป

ข้อ ๗ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า "ก.บ.ม." ประกอบด้วย

(๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ  
(๒) รองอธิการบดีที่อธิการบดีกำหนดคนหนึ่ง เป็นรองประธานกรรมการ  
(๓) รองอธิการบดีที่อธิการบดีกำหนดคนหนึ่ง เป็นกรรมการ  
(๔) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็นกรรมการ  
(๕) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกซึ่งอธิการบดีโดยความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานบุคคลหรือด้านกฎหมายจำนวนสองคน เป็นกรรมการ

(๖) คณบดีซึ่งเลือกกันเองจำนวนสองคน เป็นกรรมการ โดยต้องเลือกจากผู้ซึ่งมิใช่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอยู่แล้ว

(๗) ผู้อำนวยการซึ่งเลือกกันเองหนึ่งคน เป็นกรรมการ โดยต้องเลือกจากผู้ซึ่งมิใช่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอยู่แล้ว

(๘) ผู้แทนบุคลากรสายวิชาการหรือสายสนับสนุนหนึ่งคน เป็นกรรมการ โดยในกรณีที่ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการเป็นบุคลากรสายวิชาการให้เลือกจากบุคลากรสายสนับสนุน และในกรณีที่ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการเป็นบุคลากรสายสนับสนุนให้เลือกจากบุคลากรสายวิชาการ

(๙) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๑๐) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

กรรมการตาม (๕) (๖) (๗) และ (๘) มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละสามปีนับแต่วันที่ ได้รับแต่งตั้ง และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ก็ได้ ในระหว่างที่ยังไม่มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งเพราะครบวาระ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่

การดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการตาม (๖) (๗) และ (๘) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนครบวาระ

ในกรณีที่มิได้ตำแหน่งว่างลงโดยมิใช่เพราะเหตุครบวาระ ให้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งแทนโดยเร็ว ในระหว่างนั้นให้ถือว่าคณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่เหลืออยู่

ข้อ ๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการตามข้อ ๗ (๕) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษา

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

ข้อ ๙ ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะนโยบาย แผนการบริหารงานบุคคล ต่อสภามหาวิทยาลัย

(๒) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัย และเสนอแนะต่ออธิการบดีในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยตามแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว

(๓) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัย

(๔) เสนอแนะการพัฒนา ปรับปรุง หรือแก้ไข กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย

(๕) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจของ ก.บ.ม.

(๖) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิการบดีในการบริหารงานบุคคล

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มิกฎหมาย ข้อบังคับ หรือระเบียบอื่นกำหนดไว้ หรือตามที่ สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๑๐ การประชุมของ ก.บ.ม. ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัย มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๑ บุคลากรของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

(๑) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับนี้ไม่ว่าจะเป็นการจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

(๓) พนักงานราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ

(๔) ลูกจ้างที่จ้างตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ และลูกจ้างที่จ้างตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๒ การบริหารงานบุคคลสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยประเภทต่างๆ ตามข้อ ๑๑ ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) สำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(๒) สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างที่จ้างตามข้อบังคับนี้ ให้ดำเนินการตามข้อบังคับนี้

(๓) สำหรับพนักงานราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ

(๔) สำหรับลูกจ้างที่จ้างตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังดังกล่าว

ทั้งนี้ เว้นแต่ที่จะระบุไว้เป็นประการอื่นเป็นการเฉพาะในข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๓ การบรรจุบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้าง ต้องเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยแล้ว

กรอบอัตรากำลังตามวรรคหนึ่ง จะต้องเป็นกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรเงินจากเงินงบประมาณแผ่นดินแล้ว เว้นแต่เป็นกรณีจำเป็นและมหาวิทยาลัยอยู่ในฐานะที่จะจัดสรรเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยได้เอง ก็ให้บรรจุบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามกรอบอัตรากำลังที่มหาวิทยาลัยจัดสรรเงินรายได้ได้ด้วย

ข้อ ๑๔ การแต่งตั้งบุคคลให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งทางวิชาการต้องแต่งตั้งจากผู้เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงานมหาวิทยาลัยเท่านั้น เว้นแต่เป็นกรณีการจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษหรือผู้ไม่มีสัญชาติไทย ให้บรรจุจากบุคลากรประเภทอื่นได้ตามข้อบังคับว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๑๕ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี และไม่เกินหกสิบปี

(๒) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น

ประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงาน พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้ หรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันในห้างหุ้นส่วนบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

(๗) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๘) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ก.บ.ม. อาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเพิ่มเติมขึ้น หรือกำหนดแนวทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัยในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ในกรณีสมควรเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. จะวางระเบียบเพื่อยกเว้นคุณสมบัติตาม (ก) (๑) ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสำหรับตำแหน่งใดก็ได้

หมวด ๒

ประเภทและการกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๖ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยมี ดังนี้

ก. ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

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

ข. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

- (๑) อธิการบดี
- (๒) รองอธิการบดี
- (๓) คณบดี
- (๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๕) ผู้ช่วยอธิการบดี
- (๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
- (๘) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ค. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

- (ก) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่
  - (๑) ระดับชำนาญงานพิเศษ
  - (๒) ระดับชำนาญงาน
  - (๓) ระดับปฏิบัติงาน
- (ข) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่
  - (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
  - (๒) ระดับเชี่ยวชาญ
  - (๓) ระดับชำนาญการพิเศษ
  - (๔) ระดับชำนาญการ
  - (๕) ระดับปฏิบัติการ

หลักเกณฑ์และวิธีการการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม ก. ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๑๗ ให้มหาวิทยาลัยจัดทำกรอบอัตรากำลังเสนอต่อ ก.บ.ม. ทุกสี่ปี

ให้มหาวิทยาลัยจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรในมหาวิทยาลัยตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย โดยแสดงประเภท ชื่อตำแหน่ง หน้าที่

ความรับผิดชอบหลัก ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง อัตราเงินค่าตอบแทนและจำนวนตำแหน่ง และเมื่อ ก.บ.ม ให้ความเห็นชอบแล้วให้ใช้บังคับได้

ในกรณีที่มหาวิทยาลัยมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สูงเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าที่กำหนดไว้ก็ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๘ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและไม่น้อยกว่าภาระงานขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งตามประกาศมหาวิทยาลัย

### หมวด ๓

#### การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๙ การสรรหาบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งดังต่อไปนี้

- (๑) สอบแข่งขัน
- (๒) คัดเลือก
- (๓) วิธีการอื่น

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่นให้เป็นไปตามที่อธิการบดีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย นอกจากจะมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๕ แล้ว ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

ข้อ ๒๐ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาตามข้อ ๑๙

ข้อ ๒๑ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจบรรจุ แต่งตั้ง ทำสัญญาจ้าง และเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๒ การทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งสายวิชาการ ให้มีระยะเวลาการจ้าง ๔ ระยะ ดังต่อไปนี้

- (๑) ระยะที่ ๑ มีอายุสัญญาจ้างหนึ่งปี เพื่อทดลองปฏิบัติงาน
- (๒) ระยะที่ ๒ มีอายุสัญญาจ้างหกปีต่อจากระยะที่ ๑
- (๓) ระยะที่ ๓ มีอายุสัญญาจ้างสิบปีต่อจากระยะที่ ๒

(๔) ระยะที่ ๔ มีอายุสัญญาจ้างต่อจากระยะที่ ๓ จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๒๓ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระยะเวลาที่ ๑ ตามข้อ ๒๒ ต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือนแต่ไม่เกินหนึ่งปี ให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่อธิการบดีประกาศกำหนดดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งเดือนนับแต่วันที่ครบหกเดือนดังกล่าว ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านเกณฑ์

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้มหาวิทยาลัยเล็กจ้าง หรือในกรณีที่เห็นสมควรจะใช้เวลาปรับปรุงตัวและทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกไม่เกินสามเดือนก็ได้ ในกรณีเช่นนั้นเมื่อครบสามเดือนแล้วให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินอีกครั้งหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งเดือนนับแต่วันที่ครบสามเดือนดังกล่าว และถ้าไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้มหาวิทยาลัยส่งเล็กจ้าง

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกเลิกจ้างตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิอุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปตามลำดับชั้น

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม.กำหนด

ข้อ ๒๔ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งวิชาการซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานแล้ว ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างในระยะเวลาที่ ๒ เป็นระยะเวลาหกปี

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ในระหว่างอายุสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้มหาวิทยาลัยเปลี่ยนสัญญาจ้างเป็นระยะเวลาที่ ๓ นับแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หากภายในระยะเวลาของสัญญาจ้างระยะที่ ๓ ถ้าผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ ให้มหาวิทยาลัยเปลี่ยนสัญญาจ้างเป็นสัญญาจ้างระยะที่ ๔

พนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่งผู้ใดไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือรองศาสตราจารย์ภายในอายุสัญญาจ้างตามวรรคสอง ให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้างเมื่อครบกำหนดสัญญาจ้าง เว้นแต่มหาวิทยาลัยจะเห็นว่ามิเหตุอันสมควรที่จะต้องระยะเวลาให้ก็ให้ต่อระยะเวลาให้ได้ไม่เกินสองปีสำหรับสัญญาจ้างระยะที่ ๒ และไม่เกินหนึ่งปีสำหรับสัญญาจ้างระยะที่ ๓ การต่ออายุสัญญาจ้างมากกว่านั้นให้กระทำได้เมื่อมีเหตุจำเป็นอย่างยิ่งและได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๕ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้างระยะที่ ๒ ระยะที่ ๓ และระยะที่ ๔ ทุกสามปีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม.กำหนด

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน มหาวิทยาลัยจะให้โอกาสพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นปรับปรุงการทำงานภายในเวลาที่กำหนดหรือพิจารณาเลิกจ้างก็ได้

ข้อ ๒๖ ความในข้อ ๒๒ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ มิให้ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่สอนในหลักสูตรต่ำกว่าปริญญาตรี โดยให้ดำเนินการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าวตามข้อ ๒๗ และข้อ ๒๘

ข้อ ๒๗ การทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๖ ข.(๗)(๘) และ ค. ให้มีระยะเวลาการจ้าง ๓ ระยะ ดังต่อไปนี้

(๑) ระยะที่ ๑ มีอายุสัญญาจ้างหนึ่งปี เพื่อทดลองปฏิบัติงาน และให้นำความในข้อ ๒๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๒) ระยะที่ ๒ มีอายุสัญญาจ้างสี่ปี

(๓) ระยะที่ ๓ มีอายุสัญญาจ้างจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๒๘ การทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๒๗ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานแล้ว ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างในระยะเวลาที่ ๒

(๒) ก่อนครบระยะเวลาตามสัญญาจ้างระยะที่ ๒ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด และถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างระยะที่ ๓ กับพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นต่อไป

(๓) ในระหว่างอายุสัญญาจ้างระยะที่ ๓ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทุกระยะสี่ปีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน มหาวิทยาลัยจะให้โอกาสพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นปรับปรุงการทำงานภายในเวลาที่กำหนดหรือพิจารณาเลิกสัญญาจ้างก็ได้

(๔) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งอยู่ในอายุสัญญาจ้างไม่ว่าระยะใด ถ้ามหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นดำรงอยู่ มหาวิทยาลัยมีสิทธิเลิกจ้างได้ แต่มหาวิทยาลัยต้องจ่ายเงินทดแทนให้ไม่น้อยกว่าเงินทดแทนที่ลูกจ้างจะพึงได้จากนายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม.กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดจะต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงินหรือการพัสดุ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นนำหลักทรัพย์มาวางเป็นประกันหรือจัดหาบุคคลมาทำสัญญาค้ำประกันไว้กับมหาวิทยาลัยก็ได้

ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารเมื่อพ้นจากราชการทหารแล้ว ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้มีสิทธิขอกลับเข้าปฏิบัติงานโดยทำคำร้องขอพร้อมด้วยหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหาร ยื่นต่ออธิการบดีภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พ้นจากราชการทหาร ให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

#### หมวด ๔

#### การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๑ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการให้มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต เพื่อประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย

ให้หัวหน้าหน่วยงานมีหน้าที่ดำเนินการสนับสนุน แนะนำ และให้คำปรึกษาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในสังกัด ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดความสามัคคี

ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีหน้าที่พัฒนาตนเองและเข้าร่วมในโครงการที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นตามวาระหนึ่ง และไม่กระทำการใดให้เกิดการแตกความสามัคคีขึ้นในมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการ ต้องเข้ารับการอบรมหลักสูตรวิชาชีพครูตามที่มหาวิทยาลัยจัดให้ โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของการทดลองปฏิบัติงาน เว้นแต่ผู้นั้นจะผ่านการอบรมหรือศึกษาในวิชาดังกล่าว หรือมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแล้ว

ให้มหาวิทยาลัยจัดหรือประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นเพื่อจัดให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปเข้ารับการอบรมตามวาระหนึ่ง ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาสัญญาจ้างระยะที่ ๑



หมวด ๕  
เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น

ข้อ ๓๓ เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่นของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้าง ให้เป็นไปตามบัญชีท้ายข้อบังคับนี้

พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือน ขั้นต่ำตามที่กำหนดไว้ในบัญชีท้ายข้อบังคับนี้สำหรับตำแหน่งนั้น การบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงาน มหาวิทยาลัยผู้ใด ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นต่ำดังกล่าว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยอาจได้รับสวัสดิการ เงินเพิ่มการครองชีพ เงินเพิ่มหรือค่าตอบแทนอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เบี้ยประชุม หรือประโยชน์อื่นใดตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๕ ให้มหาวิทยาลัยจัดตั้งกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และค่าใช้จ่ายอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๓๖ กองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย มีรายรับดังนี้

(๑) เงินที่ได้รับตามข้อ ๓๗ และข้อ ๓๘

(๒) เงินบริจาค

(๓) ดอกผลของเงินกองทุน

ให้มหาวิทยาลัยเปิดบัญชีเงินฝากสำหรับเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะ แยกต่างหากจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงิน การบริหารเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตาม ประกาศที่อธิการบดีกำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๓๗ ให้มหาวิทยาลัยเบิกเงินงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับการจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างที่จ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน เพื่อส่งเข้ากองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย

เมื่อกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับเงินตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้คำนวณจำนวนเงินที่ จำเป็นต้องใช้ตลอดทั้งปีเพื่อจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนอื่นของพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วย เงินงบประมาณแผ่นดิน และให้จ่ายเงินส่วนที่เหลือเข้ากองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย ในการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยต่อไป

ข้อ ๓๘ ทุกปีให้มหาวิทยาลัยจัดสรรเงินเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่นของ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างที่จ้างด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยตามจำนวนที่ประมาณการว่าจะต้อง จ่ายตลอดทั้งปี เข้ากองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย โดยให้จัดตั้งไว้ในงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของ มหาวิทยาลัย การจ่ายเงินเข้ากองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าว มหาวิทยาลัยจะจ่ายในคราวเดียว หรือแบ่งจ่ายเป็นงวดตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๓๙ เงินของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยให้นำไปใช้จ่ายเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย ดังนี้

(๑) เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนอื่นของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๒) เงินที่นำส่งเข้ากองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัย

(๓) ค่าใช้จ่ายอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ

ข้อ ๔๐ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนอื่นของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้าง ให้จ่ายจากเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย

#### หมวด ๖

#### วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

ข้อ ๔๑ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการหยุดงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยอนุโลม ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจะกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยก็ได้

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ อาจลาหยุดราชการเพื่อไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ทำวิจัยหรือตามโครงการแลกเปลี่ยนคณาจารย์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่นใดระหว่างลาได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๒ การลาหยุดงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด ส่วนการรับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่นในระหว่างลา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับสวัสดิการตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการ

#### หมวด ๗

#### จรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัย และจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัด

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ผู้นั้นกระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย

จรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๔๖ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษา ความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง ผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักเรียน นักศึกษาหรือประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเกินสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นความผิดวินัย อย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงาน โดยปกปิดข้อความซึ่งต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือ ทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับ ประโยชน์ที่มีควรได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ ระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัย อย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์ อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน การกระทำ ดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๕๐ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นการจัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่ง อื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับ มอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ ๕๑ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของ ตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัยให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่ไม่เป็นความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ไม่ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืน ทัณฑ์บนให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๓ ผู้บังคับบัญชาผู้ใด เมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด กระทำผิดวินัย ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งพนักงานมหาวิทยาลัยในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๔ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

(๓) ลดเงินเดือน

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้มีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยหรือเงินค่าตอบแทนเสมือนผู้นั้น ลาออกจากงานตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

การตัดเงินเดือนและลดเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

#### หมวด ๘

#### การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดวินัย หรือความปรากฏต่ออธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้อธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชาตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลันและต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จ โดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำผิดวินัยที่มีโทษความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.บ.ม. กำหนดจะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่า การกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาและผู้มีอำนาจในการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๖ ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใดให้กระทบต่อสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่อธิการบดีจะสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนและผลแห่งการสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๗ เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้ถูกสอบสวนกระทำความผิดวินัยให้อธิการบดีสั่งลงโทษตามความเหมาะสมแห่งความผิด โดยให้แสดงในคำสั่งลงโทษว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใดตามข้อใดด้วย

ในกรณีที่เป็นการผิดวินัยไม่ร้ายแรง และอธิการบดีเห็นว่ามิเหตุอันควรลดโทษ หรืองดโทษจะลดโทษตามควรแก่กรณีหรือจะงดโทษโดยว่ากล่าวตักเตือน หรือทำทัณฑ์บนเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

ข้อ ๕๘ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้อธิการบดีสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการแล้วแต่กรณี ตามความร้ายแรงของความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษด้วยก็ได้ แต่ห้ามลงโทษต่ำกว่าปลดออก

ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี หรือรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ มิได้เป็นข้าราชการ หากมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยตามข้อบังคับนี้ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยโดยมติของสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ แล้วรายงานสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา ถ้าสภามหาวิทยาลัยมีมติว่าบุคคลดังกล่าวกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้มีมติถอดถอน ตามกฎหมายว่าด้วยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ถ้าสภามหาวิทยาลัยมีมติว่าบุคคลดังกล่าวกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติลงโทษตามควรแก่กรณี

ข้อ ๕๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว ถ้ายังไม่พ้นสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากมหาวิทยาลัย อธิการบดียังมีอำนาจสั่งลงโทษได้ เว้นแต่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเสียชีวิต

#### หมวด ๙

#### การออกจากงาน

ข้อ ๖๐ พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๓) ถูกเลิกจ้างตามข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ ข้อ ๒๕ ข้อ ๒๗ หรือ ข้อ ๒๘
- (๔) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๖๒
- (๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- (๖) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง

ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณอายุในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๖๑ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออก ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖๒ อธิการบดีมีอำนาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) เจ็บป่วย จนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ
  - (๒) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับนี้
  - (๓) เมื่อมีการเลิกหรือยุบหน่วยงาน ยุบหลักสูตร หรือตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่
  - (๔) ถูกจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
  - (๕) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่อธิการบดีเห็นว่าถ้าให้ทำหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่มหาวิทยาลัย
  - (๖) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือสัญญาจ้าง
- การสั่งให้ออกจากงานตาม (๒) ในกรณีเป็นการขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๕ ก.(๒) หรือ ข.(๔) ให้ดำเนินการสอบสวนก่อน โดยให้นำข้อ ๕๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม
- การสั่งให้ออกจากงานตามวรรคหนึ่ง มหาวิทยาลัยอาจจ่ายเงินทดแทนให้ได้ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖๓ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๕ ให้ถือว่าพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่วันที่อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายสั่งการ

ข้อ ๖๔ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์หรือโครงการของมหาวิทยาลัย ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น อธิการบดีจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นพ้นจากการไปปฏิบัติงานโดยไม่มี ความผิดแล้ว ให้มหาวิทยาลัยรับกลับเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไปได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

#### หมวด ๑๐

#### การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๖๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกตามข้อบังคับนี้หรือเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามข้อบังคับนี้

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ต้องอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่งลงโทษ

การร้องทุกข์ กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ต้องร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยภายในเก้าสิบวันนับแต่วันได้รับความไม่เป็นธรรม หรือได้รับการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความคับข้องใจ

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ได้พิจารณาวินิจฉัย คำอุทธรณ์หรือคำร้องทุกข์เป็นประการใดแล้ว ให้รายงานสภามหาวิทยาลัยทราบเพื่อพิจารณาต่อไป เมื่อสภามหาวิทยาลัยมีมติเป็นประการใด ให้อธิการบดีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย คำสั่งให้ออกจากราชการและการร้องทุกข์ รวมตลอดทั้ง การพิจารณาคำอุทธรณ์และคำร้องทุกข์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

## หมวด ๑๑

### ลูกจ้าง

ข้อ ๖๖ ความในหมวดนี้ไม่ใช้บังคับกับการจ้างนักศึกษาเพื่อช่วยทำงานเป็นบางวัน บางเวลา หรือทุกวันเป็นการชั่วคราว ซึ่งให้กระทำได้ตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖๗ การจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างประจำเพื่อให้ทำหน้าที่อาจารย์ประจำหรือ บุคลากรสายสนับสนุนจะทำได้ เว้นแต่เป็นกรณีจ้างชาวต่างชาติที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการสอนภาษา หรือวิชาเฉพาะที่ขาดแคลน

การจ้างลูกจ้างให้กระทำได้เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้แรงงาน หรือความชำนาญเป็นพิเศษ โดยไม่มีคุณสมบัติทางการศึกษา ถ้าลักษณะงานมีอยู่เป็นการชั่วคราว ไม่เกินหกเดือน ให้จ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว ถ้าลักษณะงานมีอยู่เป็นการถาวรหรือมีระยะเวลาเกินหนึ่งปีขึ้นไป ให้จ้างเป็นลูกจ้างประจำ

ลูกจ้างชั่วคราวที่ภาระงานยังไม่แล้วเสร็จอาจต่ออายุการจ้างได้อีกหนึ่งครั้งแต่ต้อง ไม่เกินหกเดือน

ลูกจ้างชั่วคราวให้จ่ายค่าจ้างเป็นรายวันเฉพาะวันที่ทำงานหรือจ่ายค่าจ้างตามผลงาน

ข้อ ๖๘ หน่วยงานใดประสงค์จะจ้างลูกจ้าง จำนวนเท่าใด ในอัตราค่าจ้างเท่าใด ให้จ้างได้ แต่เฉพาะที่ระบุไว้ในงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ประจำปี

เมื่อได้รับงบประมาณตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้คณะดำเนินการจ้างและทำสัญญาจ้างได้ แล้วรายงานให้อธิการบดีทราบ สำหรับหน่วยงานอื่นที่มีใช้คณะให้รายงานอธิการบดีเพื่อดำเนินการจ้าง และทำสัญญาจ้างต่อไป

สัญญาจ้างให้เป็นไปตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งอย่างน้อยต้องระบุเหตุแห่งการ เลิกจ้างไว้ให้ชัดเจน

ข้อ ๖๙ วันทำงาน การลา และสวัสดิการของลูกจ้างให้เป็นตามระเบียบของมหาวิทยาลัย แต่ในกรณีที่คณะมีความจำเป็นต้องให้ลูกจ้างทำงานแตกต่างไปจากระเบียบของมหาวิทยาลัยดังกล่าว ก็ให้ทำได้ โดยระบุไว้ในสัญญาจ้าง

ข้อ ๗๐ ทุกปีให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ลูกจ้างประจำผู้ใดมีผล การประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลิกจ้างผู้นั้น แต่ในกรณีเห็นสมควรจะให้โอกาสปรับปรุง การปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่เกินหกเดือนก็ได้ เมื่อครบหกเดือนแล้วหากผู้นั้นยังมีผลการประเมินต่ำกว่า มาตรฐาน ให้เลิกจ้าง

ข้อ ๗๑ ในกรณีที่ลูกจ้างประกันตนตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม ให้มหาวิทยาลัย จ่ายเงินสมทบตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม โดยให้จ่ายจากกองทุนสวัสดิการ ให้ลูกจ้าง ชั่วคราวได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๗๒ บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในวันก่อนวันที่  
ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ผู้ใดประสงค์จะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ ให้แสดงความจำนงเป็น  
หนังสือต่ออธิการบดีตามแบบที่อธิการบดีกำหนดภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ

พนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ผู้ใดไม่ประสงค์จะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย  
ตามข้อบังคับนี้ หรือไม่แสดงความจำนงภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้มหาวิทยาลัยจ้างต่อไป  
ตามสัญญาที่มีอยู่เดิม และให้เลิกจ้างเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างดังกล่าว

เมื่อได้รับแจ้งความจำนงตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้อธิการบดีดำเนินการจัดทำสัญญาจ้างกับ  
บุคคลนั้นตามข้อบังคับนี้ให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

ข้อ ๗๓ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งทำสัญญาตามข้อ ๗๒ ทำสัญญาตามหลักเกณฑ์  
ดังต่อไปนี้

(ก) สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

(๑) สำหรับผู้ที่ยังอยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน ให้ทำสัญญาจ้างตามข้อ ๒๒  
ระยะที่ ๑ และเมื่อผ่านเกณฑ์การทดลองปฏิบัติงานแล้ว ให้ทำสัญญาตามข้อ ๒๒ ระยะที่ ๒

(๒) ถ้าเป็นผู้พ้นจากการทดลองปฏิบัติงานแล้ว ให้ทำสัญญาตามข้อ ๒๒ ระยะที่ ๒  
เว้นแต่เป็นผู้ได้รับตำแหน่งวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์แล้ว ให้ทำสัญญาตามข้อ ๒๒ ระยะที่ ๓

(ข) สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งบริหารและสายสนับสนุน

(๑) สำหรับผู้ที่ยังอยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน ให้ทำสัญญาจ้างตามข้อ ๒๗  
ระยะที่ ๑ และเมื่อผ่านเกณฑ์การทดลองปฏิบัติงานแล้ว ให้ทำสัญญาตามข้อ ๒๗ ระยะที่ ๒

(๒) ถ้าเป็นผู้พ้นจากการทดลองปฏิบัติงานแล้ว ให้ทำสัญญาตามข้อ ๒๗ ระยะที่ ๒  
เว้นแต่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมาแล้วเกินห้าปี ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการตามข้อ ๒๘ (๒) และเมื่อผู้นั้น  
ผ่านเกณฑ์การประเมินแล้ว ให้ทำสัญญาตามข้อ ๒๗ ระยะที่ ๓

ทั้งนี้ ให้เริ่มนับระยะเวลาของสัญญาจ้างแต่ละระยะตั้งแต่วันที่ทำสัญญาตามข้อบังคับนี้  
เป็นต้นไป เว้นแต่ระยะเวลาตาม (ก) (๑) และ (ข) (๑) เกี่ยวกับระยะเวลาในการทดลองปฏิบัติงาน  
ให้นับต่อจากระยะเวลาที่ทดลองปฏิบัติงานตามสัญญาเดิม

ข้อ ๗๔ บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวและปฏิบัติหน้าที่สายวิชาการ  
อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ถ้าเป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการได้ ให้บรรจุ  
บุคคลนั้นเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนจากเงินรายได้  
ของมหาวิทยาลัยต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเกินสองพันบาท ให้ผู้นั้น  
ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต่อไปโดยให้ปรับขึ้น  
ในอัตราที่มหาวิทยาลัยกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละสามสิบต่อปีและต้องปรับให้ได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่า  
เงินเดือนขั้นต่ำสำหรับตำแหน่งนั้นภายในสามปีนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ

(๒) ถ้าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการได้  
ให้มหาวิทยาลัยบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นการชั่วคราวเป็นเวลาสามปี เมื่อครบระยะเวลาสามปีแล้ว



ถ้ายังขาดคุณสมบัติอยู่ให้เลิกจ้าง สำหรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้นำความใน (๑) มาใช้บังคับ โดยอนุโลม

การบรรจุบุคคลตาม (๑) และ (๒) มหาวิทยาลัยจะดำเนินการให้มีการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดก่อนและบรรจุเฉพาะผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินแล้วก็ได้ และให้นำความในวรรคหนึ่งและวรรคสองของข้อ ๗๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๗๕ ให้นำความในข้อ ๗๒ และข้อ ๗๔ (๑) และวรรคสองมาใช้บังคับกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวและได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่สายสนับสนุนอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับโดยอนุโลม แต่ในการบรรจุให้คำนึงถึงกรอบอัตรากำลังที่ใช้บังคับอยู่ในกรณีจำเป็น ต้องปรับปรุงหรือขยายกรอบอัตรากำลังให้เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๗๖ บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เป็นลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวที่มีได้ปฏิบัติหน้าที่สายวิชาการหรือสายสนับสนุนอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการบรรจุเป็นลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างประจำตามข้อบังคับนี้ โดยให้นำความในข้อ ๗๒ และข้อ ๗๔ (๑) และวรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๗๗ พนักงานราชการที่ปฏิบัติหน้าที่สายวิชาการอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ มีสิทธิขอโอนมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ โดยให้นำความในข้อ ๗๒ และข้อ ๗๔ (๑) (๒) และวรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๗๘ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณสิทธิและประโยชน์ที่พึงได้ บุคลากรผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างตามข้อบังคับนี้ ในการคำนวณสิทธิและประโยชน์ ให้นำระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างรวมเข้าด้วย

ข้อ ๗๙ ในกรณีที่ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างตามข้อบังคับนี้ ให้นำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติหรือคำสั่งที่ได้กำหนดไว้และใช้อยู่เดิมแล้ว มาบังคับใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างโดยอนุโลม

กรณีใดมีปัญหาที่ไม่อาจปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ได้ หรือเป็นกรณีที่มีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘



(นายมีชัย ฤชุพันธุ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย แบบท้าย ๑  
 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย  
 พ.ศ. ๒๕๕๘

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ขั้นต่ำ/บาท	ขั้นสูง/บาท
วิชาการ	ศาสตราจารย์	-	๙๕,๖๔๐ * ๙๒,๕๖๐
	รองศาสตราจารย์	-	๘๗,๖๓๐
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	๗๔,๑๑๐
	อาจารย์ - ปริญญาเอก - ปริญญาโท - ปริญญาตรี	๓๒,๕๕๐ ๒๓,๙๘๐ ๑๘,๐๐๐	๕๔,๓๐๐
ผู้บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดีหรือเทียบเท่า	๔๕,๐๑๐	๘๗,๖๖๐
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	๓๖,๕๓๐	๗๔,๑๑๐
วิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ	เชี่ยวชาญพิเศษ	๕๒,๕๘๐	๘๑,๐๘๐
	เชี่ยวชาญ	๓๗,๖๘๐	๗๕,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๒๖,๕๗๐	๖๓,๗๐๐
	ชำนาญการ	๑๘,๐๖๐	๔๗,๕๖๐
	ปฏิบัติการ - ปริญญาเอก - ปริญญาโท - ปริญญาตรี	๒๕,๒๐๐ ๒๑,๐๐๐ ๑๘,๐๐๐	๒๙,๓๔๐
ทั่วไป	ชำนาญงานพิเศษ	๑๘,๕๐๐	๕๙,๘๐๐
	ชำนาญงาน	๑๒,๒๓๐	๔๒,๒๗๐
	ปฏิบัติงาน - ปวส.หรือเทียบเท่า - ปวท. - ปวช.	๑๓,๘๐๐ ๑๓,๐๑๐ ๑๑,๒๘๐	๒๒,๙๒๐

\* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ที่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัย  
 กำหนดให้ได้เงินเดือนไม่เกิน ๙๕,๖๔๐ บาท

บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย แนบท้าย ๒  
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย  
พ.ศ. ๒๕๕๘

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
วิชาการ	ศาสตราจารย์	๑๕,๖๐๐ * ๑๓,๐๐๐
	รองศาสตราจารย์	๙,๙๐๐
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๕,๖๐๐
วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	เชี่ยวชาญพิเศษ	๑๓,๐๐๐
	เชี่ยวชาญ	๙,๙๐๐
	ชำนาญการพิเศษ	๕,๖๐๐
	ชำนาญการ	๓,๕๐๐

- \* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ที่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดให้ได้เงินเดือนไม่เกิน ๙๕,๖๔๐ บาท

บัญชีอัตราเงินค่าจ้างของลูกจ้าง แบบท้าย ๓  
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย  
พ.ศ. ๒๕๕๘

คุณวุฒิที่บรรจุ	อัตราค่าจ้าง (บาท)	
	รายเดือน	รายวัน
ประกาศนียบัตรวิชาชีพของส่วนราชการต่างๆ ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น ประถมศึกษาปีที่ ๔ หรือกรณีอื่นๆ	๙,๐๐๐	๓๐๐