



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานเงินรายได้
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
พ.ศ. ๒๕๖๘

.....

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของพนักงานเงินรายได้ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เพื่อให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลของพนักงานเงินรายได้ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับการจ้างงานบุคลากรภาครัฐ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๒๕๐-๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘ จึงวางข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พ.ศ. ๒๕๖๘”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการในมหาวิทยาลัย ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายกระทรวงหรือประกาศกระทรวง หรือหน่วยงานจัดตั้งขึ้นตามมติสภามหาวิทยาลัย

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการในมหาวิทยาลัย ที่จัดตั้งตามกฎหมายกระทรวงหรือประกาศกระทรวง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติสภามหาวิทยาลัย

“พนักงานเงินรายได้” หมายความว่า บุคคลที่มหาวิทยาลัยจ้างจากเงินรายได้และแต่งตั้งให้เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานของมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ ซึ่งเริ่มระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้

กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้หรือการใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเงินรายได้

ข้อ ๖ การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเงินรายได้ ให้เป็นอำนาจของ ก.บ.ม.

ข้อ ๗ ก.บ.ม. มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

๗.๑ ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อบังคับ

๗.๒ ออกระเบียบหรือประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเงินรายได้

๗.๓ เสนอและให้คำปรึกษาแก่มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเงินรายได้

๗.๔ ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย

หมวด ๒

คุณสมบัติและการกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๘ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานเงินรายได้ จะต้องมีความสมบูรณ์ทั้งกายและใจ ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ ก.พ.อ. กำหนดสำหรับข้าราชการโดยอนุโลม

ในกรณีที่มิได้เหตุผลความจำเป็นมหาวิทยาลัยอาจจ้างพนักงานเงินรายได้ ที่มีอายุเกินหกสิบปีก็ได้ แต่ต้องไม่เกินหกสิบห้าปี

ข้อ ๙ การกำหนดชื่อตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะของพนักงานเงินรายได้ ให้กำหนดตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

๙.๑ กรณีเป็นงานที่ต้องปฏิบัติในลักษณะเดียวกับข้าราชการ ให้กำหนดชื่อตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. กำหนดสำหรับข้าราชการโดยอนุโลม

๙.๒ กรณีเป็นงานที่ต้องปฏิบัติในลักษณะเดียวกับลูกจ้างประจำ ให้กำหนดชื่อตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่กระทรวงการคลังกำหนดสำหรับลูกจ้างประจำโดยอนุโลม

ข้อ ๑๐ การขออนุมัติอัตราพนักงานเงินรายได้ ประจำปี ให้หน่วยงานวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงาน และต้องสอดคล้องกับภารกิจและงบประมาณของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงาน โดยจัดทำเป็นงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้ประจำปี ภายในไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณนั้น เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ ก่อนเสนอขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) อย่างช้าไม่น้อยกว่า ๒ เดือน ก่อนสิ้นปีงบประมาณ หากมีความจำเป็นระหว่างปีให้เสนอขอตั้งอัตราต่อมหาวิทยาลัยเป็นรายกรณีไป

หมวด ๓

การสรรหาและการจ้าง

ข้อ ๑๑ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานเงินรายได้ ให้ดำเนินการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้

๑๑.๑ การสอบแข่งขัน

๑๑.๒ การคัดเลือก

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยประกาศ โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรมและประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ จะต้องมีความสมบูรณ์ทั้งกายและใจ และอัตราค่าจ้างตามที่มหาวิทยาลัยประกาศ

ข้อ ๑๒ การจ้างพนักงานเงินรายได้ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างและลงนามในสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๓ การจ้างพนักงานเงินรายได้ ให้จ้างได้คราวละไม่เกินหนึ่งปี ตามอัตราที่ได้รับจัดสรรเงินรายได้ประจำปี

การย้ายและการตัดโอนตำแหน่งของพนักงานเงินรายได้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๔ การจ้างพนักงานเงินรายได้ ให้กระทำเป็นสัญญาจ้างคราวละไม่เกินหนึ่งปี ซึ่งอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้ ทั้งนี้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน การจ้างให้ทำตามแบบสัญญาจ้างที่มหาวิทยาลัยกำหนด

กรณี ที่มีการต่อสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง พนักงานเงินรายได้จะต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่จำเป็นและเห็นสมควร มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้พนักงานเงินรายได้ ตำแหน่งใดจัดให้มีหลักประกันสัญญาจ้างอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อประกันความเสียหายอันเกิดขึ้นแก่มหาวิทยาลัย เนื่องจากการกระทำหรืองดเว้นการกระทำตามหน้าที่

กรณีการจ้างผู้ปฏิบัติงานการเงินและหรือบัญชี จะต้องให้มีหลักประกันดังนี้

(๑) การค้ำประกันด้วยบุคคล โดยให้ข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการหรือชำนาญงานขึ้นไป หรือข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหาร ซึ่งมียศตั้งแต่ร้อยตำรวจเอก ร้อยเอก เรือเอก หรือเรืออากาศเอกขึ้นไป หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานองค์การมหาชน ซึ่งมีอายุงานไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือ

(๒) ใช้เงินสดวางประกันไม่น้อยกว่า ค่าจ้างรายเดือนที่ได้รับ หรือการค้ำประกันด้วยหลักทรัพย์ โดยหลักทรัพย์นั้นต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่าค่าจ้างรายเดือนที่ได้รับ

(๓) กรณีที่ส่วนราชการใดได้มอบหมายให้พนักงานเงินรายได้ รับผิดชอบในวงเงินที่สูง และเห็นว่าควรเรียกหลักประกันเกินกว่าที่กำหนดไว้ตาม ๑ หรือ ๒ ก็ให้กระทำได้โดยให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งจ้างที่จะเรียกหลักประกันตามความเหมาะสมแต่ละกรณี

(๔) สำหรับเงินสดที่นำมาวางประกันนั้น ให้ส่วนราชการนำฝากคลังตามระเบียบ เบิกจ่ายเงินจากคลัง การเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลัง พ.ศ.๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๖ การเลิกจ้างพนักงานเงินรายได้ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้มีอำนาจสั่งเลิกจ้างตามข้อกำหนดในสัญญาจ้าง

หมวด ๔

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๗ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเงินรายได้ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ผลงานที่ปฏิบัติมา ความอดุสาหะ การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้างในปีถัดไป โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี ปีละสองครั้ง

๑๗.๑ ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

๑๗.๒ ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน

ในกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าร้อยละเจ็ดสิบ อาจบอกเลิกสัญญาจ้างก็ได้ และในกรณีที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างต้องมีผลการประเมินสองครั้งเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ข้อ ๑๘ การกำหนดตัวชี้วัดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และแบบประเมินให้ใช้ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๕

ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๙ อัตราค่าจ้าง การเพิ่มค่าจ้างหรือการให้เงินเพิ่มพิเศษของพนักงานเงินรายได้ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๐ ให้พนักงานเงินรายได้ ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

ข้อ ๒๑ กรณีพนักงานเงินรายได้ ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอาจให้พนักงานเงินรายได้ ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการได้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่ใช้กับข้าราชการของมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม

ข้อ ๒๒ มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอาจสั่งให้พนักงานเงินรายได้ เดินทางไปราชการในประเทศหรือต่างประเทศได้เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

การเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการให้เบิกจ่ายจากงบประมาณของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงาน

การเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนดโดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การเบิกจ่ายค่าจ้างพนักงานเงินรายได้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนดมาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๖

การปฏิบัติงาน และการลา

ข้อ ๒๔ วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีของพนักงานเงินรายได้ ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการ หรือตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๕ การลามี ๕ ประเภท

๒๕.๑ ลาป่วย

๒๕.๒ ลาคลอดบุตร

๒๕.๓ ลากิจส่วนตัว

๒๕.๔ ลาพักผ่อน

๒๕.๕ ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

แบบใบลาและอำนาจในการอนุมัติการลา ให้นำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๖ พนักงานเงินรายได้ จะได้รับค่าจ้างระหว่างลา ดังนี้

๒๖.๑ ลาป่วย หรือลากิจส่วนตัว ปีหนึ่งรวมกันแล้วไม่เกินสิบห้าวันทำการ เว้นแต่กรณีที่ได้รับการจ้างให้ปฏิบัติงานไม่ครบหกเดือน มีสิทธิลาได้ไม่เกินแปดวันทำการ

กรณีหน่วยงานเห็นสมควรให้มีใบรับรองแพทย์ประกอบการลาป่วย จะกำหนดให้พนักงานเงินรายได้ แแนบใบรับรองแพทย์ร่วมกับการยื่นใบลาด้วยก็ได้

๒๖.๒ ลาคลอดบุตร ได้ไม่เกินเก้าสิบวัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากมหาวิทยาลัยสี่สิบห้าวัน กรณีได้รับการจ้างต่อไปอีกต่อไปให้นับวันเวลาต่อเนื่องได้แต่รวมแล้วไม่เกินเก้าสิบวัน

๒๖.๓ ลาพักผ่อน ปีหนึ่งไม่เกินสิบวันทำการ เว้นแต่กรณีที่ได้รับการจ้างให้ปฏิบัติงานไม่ครบหกเดือน มีสิทธิลาพักผ่อนได้ไม่เกินห้าวันทำการ

หมวด ๗

การพ้นจากตำแหน่งพนักงานเงินรายได้

ข้อ ๒๗ พนักงานเงินรายได้ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

๒๗.๑ ตาย

๒๗.๒ ลาออก

๒๗.๓ ถูกเลิกจ้างตามข้อ ๑๗ วรรคสอง

๒๗.๔ ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

๒๗.๕ สิ้นสุดสัญญาจ้าง

๒๗.๖ กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๒๗.๗ ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษา

๒๗.๘ ขาดคุณสมบัติตามความในข้อ ๘

ข้อ ๒๘ การบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนสิ้นสุดสัญญา ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย แจ้งให้พนักงานเงินรายได้ ทราบล่วงหน้าอย่างน้อยสามสิบวันก่อนวันเลิกจ้าง

หมวด ๘

หน้าที่ วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๒๙ พนักงานเงินรายได้ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานเงินรายได้ ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๐ พนักงานเงินรายได้ ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย และต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชาสั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือการรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๑ พนักงานเงินรายได้ ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๓๒ พนักงานเงินรายได้ ต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเห้งผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักศึกษา หรือประชาชน เป็นความผิดวินัย

ข้อ ๓๓ พนักงานเงินรายได้ ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน การกระทำความผิดกล่าวให้ถือว่า เป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๓๔ พนักงานเงินรายได้ ต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติงานหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ ๓๕ พนักงานเงินรายได้ ต้องรักษาชื่อเสียงของตนเอง และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนเองมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๖ พนักงานเงินรายได้ ต้องปฏิบัติตนเองตามจรรยาบรรณตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๗ พนักงานเงินรายได้ ผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดหรือทำทัณฑ์บน

พนักงานเงินรายได้ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ไม่ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บนให้ถือว่า เป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้นำหลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับกับข้าราชการมาใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๓๘ หัวหน้าหน่วยงานผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานเงินรายได้ ผู้ใดกระทำผิดวินัย ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตาม หมวด ๙ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

หัวหน้าหน่วยงานผู้ใดกลั่นแกล้งพนักงานเงินรายได้ ในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัยให้ถือว่า หัวหน้างานหน่วยงานนั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๙ พนักงานเงินรายได้ ต้องรักษาวินัยและจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด พนักงานเงินรายได้ ผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตาม ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ ๔๐ โทษทางวินัยมี ๓ สถานคือ

๔๐.๑ ภาคทัณฑ์

๔๐.๒ ตัดค่าจ้าง

๔๐.๓ เลิกจ้าง

หมวด ๙ การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๑ กรณีที่มีหลักฐานตามสมควรว่าพนักงานเงินรายได้ ผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน เว้นแต่เป็นการกระทำความผิดวินัยที่มีโทษความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง จะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน อธิการบดีจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

คณะกรรมการสอบสวนให้แต่งตั้งโดยยึดถือหลักความเป็นกลาง และให้แต่งตั้งจากข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย โดยต้องประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ด้านกฎหมายอย่างน้อย ๑ คน ทั้งนี้ให้มีสาระสำคัญตามแบบ สพง.๑ ท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๒ หลักเกณฑ์หรือวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณากรณีที่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่งให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการดังนี้

๔๒.๑ เรียกผู้ถูกกล่าวหาามาเพื่อแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยแจ้งว่าเป็นความผิดวินัยกรณีใด หรือผิดจรรยาบรรณกรณีใด และให้ถามผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่อย่างไร ตามแบบ สพง.๒ หากผู้ถูกกล่าวหาไม่มารับทราบข้อกล่าวหาในวันที่คณะกรรมการสอบสวนกำหนด ให้แจ้งข้อกล่าวหาเป็นหนังสือไปยังสำนักงานของผู้ถูกกล่าวหา และให้ถือเอาวันที่เจ้าหน้าที่ของสำนักงานนั้นรับหนังสือไว้เป็นวันรับทราบข้อกล่าวหา

๔๒.๒ หากผู้ถูกกล่าวหาให้การรับสารภาพว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหาจริง ให้คณะกรรมการสอบสวนบันทึกถ้อยคำไว้ ตามแบบ สพง.๓ โดยจะไม่กระทำการสอบสวนต่อไปก็ได้

หากผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธ ให้เปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาได้แย้งและแสดงพยานหลักฐานของตนภายในเวลาอันสมควร โดยผู้ถูกกล่าวหาจะให้ถ้อยคำด้วยวาจา หรือเป็นหนังสือก็ได้

๔๒.๓ คณะกรรมการอาจเรียกผู้ถูกกล่าวหา และพยาน มาให้ถ้อยคำตามที่เห็นสมควรก็ได้ โดยบันทึกถ้อยคำไว้ตามแบบ สพง.๔

๔๒.๔ เมื่อดำเนินการตาม ๔๒.๑ ๔๒.๒ และ ๔๒.๓ แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานและดำเนินการประชุมเพื่อลงมติว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าผิดเป็นความผิดกรณีใดตามข้อใด หรือผิดจรรยาบรรณกรณีใด ตามข้อใด และควรรับโทษสถานใดและเมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วให้เสนอรายงานการสอบสวนต่ออธิการบดี การดำเนินการตามข้อนี้ให้ใช้แบบ สพง.๕

ข้อ ๔๓ กรณีพนักงานเงินรายได้ กระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดค่าจ้าง ครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละ ๖ เป็นเวลาไม่เกินสามเดือน

กรณีสัญญาจ้างของพนักงานเงินรายได้สิ้นสุดก่อนระยะเวลาในการตัดค่าจ้างจะครบตามที่ส่งลงโทษ หากพนักงานเงินรายได้ดังกล่าวได้รับการต่อสัญญาจ้างในปีงบประมาณถัดไป ให้ตัดค่าตอบแทนต่อไปจนครบเวลาตามคำสั่งลงโทษ

กรณีพนักงานเงินรายได้ ทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้อธิการบดีมีอำนาจลงโทษเลิกจ้าง

ข้อ ๔๔ การสั่งลงโทษ วิธีการออกคำสั่ง และการแก้ไขคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้บังคับกับข้าราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม ทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๕ พนักงานเงินรายได้ ผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัย มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.บ.ม. ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง และการวินิจฉัยของ ก.บ.ม. ให้ถือเป็นที่สุด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๖ พนักงานเงินรายได้ ที่ได้รับการจ้างตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พ.ศ.๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้หมายถึงพนักงานเงินรายได้ ตามข้อบังคับฉบับนี้

ข้อ ๔๗ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือความใด ๆ ของมหาวิทยาลัยที่ใช้บังคับกับ ลูกจ้างชั่วคราวของมหาวิทยาลัย คำว่าลูกจ้างชั่วคราวให้หมายถึงพนักงานเงินรายได้ ตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(ศาสตราจารย์กิตติคุณเปี่ยมศักดิ์ เมนะเสวต)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย