



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย  
พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๕/๑ และ ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และ (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๖๘-๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙

บรรดากฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือที่ขัดแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ก.พ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณเงินแผ่นดิน

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการในมหาวิทยาลัย ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายหรือประกาศกระทรวง หรือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศสภามหาวิทยาลัย

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการในมหาวิทยาลัยที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายหรือประกาศกระทรวง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติสภามหาวิทยาลัย

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ หรือการใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและให้ถือเป็นที่สุด

### หมวด ๑

#### คณะกรรมการ พนักงานมหาวิทยาลัย และหลักประกัน

ข้อ ๖ ให้ ก.บ.ม. เป็นคณะกรรมการที่มีอำนาจและหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

#### ๗.๑ คุณสมบัติทั่วไป

๗.๑.๑ มีสัญชาติไทย

๗.๑.๒ มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์

๗.๑.๓ เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุข

#### ๗.๒ ลักษณะต้องห้าม

๗.๒.๑ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

๗.๒.๒ เป็นคนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

๗.๒.๓ เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น

๗.๒.๔ เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

๗.๒.๕ เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

๗.๒.๖ เป็นบุคคลล้มละลาย

๗.๒.๗ เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

๗.๒.๘ เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

๗.๒.๙ เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่น

๗.๒.๑๐ เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.บ.ม. กำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ สำหรับอัตราค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างบุคคลที่ได้รับการจ้างกับมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยให้ทำสัญญาจ้างได้ครั้งละไม่เกินหนึ่งปี และไม่เกินสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์

ข้อ ๘ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีดังนี้

๘.๑ ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

๘.๑.๑ ศาสตราจารย์

๘.๑.๒ รองศาสตราจารย์

๘.๑.๓ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

๘.๑.๔ อาจารย์

๘.๑.๕ ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

๘.๒ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

๘.๒.๑ อธิการบดี

๘.๒.๒ รองอธิการบดี

๘.๒.๓ คณบดี

๘.๒.๔ หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

๘.๒.๕ ผู้ช่วยอธิการบดี

๘.๒.๖ รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ

เทียบเท่าคณะ

๘.๒.๗ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต

ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

๘.๒.๘ ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

๘.๓ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

๘.๓.๑ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๘.๓.๒ ระดับเชี่ยวชาญ

๘.๓.๓ ระดับชำนาญการพิเศษ

๘.๓.๔ ระดับชำนาญการ

๘.๓.๕ ระดับปฏิบัติการ

๘.๓.๖ ระดับอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งตาม ๘.๑ ๘.๒ และ ๘.๓ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม

ข้อ ๙ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดกรอบอัตรากำลังสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยนำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่แสดงประเภท ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของข้าราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม เว้นแต่ ก.บ.ม. จะกำหนดไว้เป็นการเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ ทั้งนี้ อัตราค่าตอบแทนให้เป็นไปตามอัตราที่ ก.บ.ม. กำหนด

ตำแหน่งใด ประเภทใด ลักษณะใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใด ให้ ก.บ.ม. กำหนดโดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน

ข้อ ๑๐ เครื่องแบบ เครื่องหมายพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่เป็นและเห็นสมควร ก.บ.ม. อาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งใด จัดให้มีหลักประกันสัญญาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อประกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่ มหาวิทยาลัย เนื่องจากการกระทำหรืองดเว้นการกระทำตามหน้าที่ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

## หมวด ๒ การบรรจุและการจ้าง

ข้อ ๑๒ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้

- ๑๒.๑ การสอบแข่งขัน
- ๑๒.๒ การคัดเลือก
- ๑๒.๓ วิธีการอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และยกเลิกบัญชีให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรมและประโยชน์สูงสุดของ มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ต้องมีคุณสมบัติ ตำแหน่ง และอัตราค่าตอบแทนตามที่ ก.บ.ม. อนุมัติ

ข้อ ๑๓ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้ทำสัญญาจ้างตามแบบที่ ก.บ.ม. กำหนดโดยให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างและแต่งตั้ง

การทดลองปฏิบัติราชการให้ทดลองปฏิบัติราชการหนึ่งปี เมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติราชการให้ได้รับการต่อสัญญาจ้างระยะแรกกำหนดเวลาตามข้อ ๑๔

ข้อ ๑๔ สัญญาจ้างปฏิบัติราชการให้มีช่วงระยะเวลา อายุสัญญาตามปีงบประมาณ ดังต่อไปนี้

- ๑๔.๑ ระยะแรกมีกำหนดเวลาสี่ปี
- ๑๔.๒ ระยะที่สองมีกำหนดเวลาหกปี
- ๑๔.๓ ระยะที่สามให้อยู่ปฏิบัติราชการจนถึงสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นอายุครบ ๖๐ ปี

บริบูรณ์

การนับระยะเวลาสัญญาจ้างให้นับระยะเวลาต่อเนื่องกันทุกสัญญาตามปีงบประมาณ และในระยะเวลาสัญญาแรกให้รวมเวลาดทดลองปฏิบัติราชการเป็นส่วนหนึ่งของระยะเวลานั้นด้วย และการต่อสัญญาจ้างปฏิบัติราชการจะกระทำได้โดยมีเงื่อนไขว่า พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ข้อ ๑๕ หน่วยงานใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานเป็นพิเศษเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาอนุมัติ

อัตราค่าตอบแทนที่จะได้รับ หลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายสั่งจ้างและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๗ การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการตัดโอนตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

#### หมวด ๓

#### การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๘ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานมหาวิทยาลัยโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพของผลงาน ปริมาณงาน ผลงานที่ปฏิบัติมา ความอดุสาหะ การรักษา วินัยและจรรยาบรรณ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนค่าตอบแทน พัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และเสริมสร้างแรงจูงใจให้การปฏิบัติราชการ มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นประจำทุกปี ปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๙ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ให้เหมาะสมแก่หน้าที่และการปฏิบัติราชการ

#### หมวด ๔

#### ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๒๐ อัตราค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามบัญชีค่าตอบแทนที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๑ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึง คุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ ตลอดจน ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

การเลื่อนค่าตอบแทนตามวรรคหนึ่งให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนตามข้อเสนอแนะ ของผู้บังคับบัญชา เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามวรรคหนึ่ง อธิการบดีจะสั่งการให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขดังกล่าวก็ได้

การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งอธิการบดีให้นายกสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทน

ข้อ ๒๒ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้บังคับกับข้าราชการโดยอนุโลม ดังต่อไปนี้

๒๒.๑ สิทธิเกี่ยวกับการลา

๒๒.๒ สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา

๒๒.๓ สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการ

๒๒.๔ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

๒๒.๕ ค่าเบี้ยประชุม

๒๒.๖ การเดินทางไปต่างประเทศ

ในกรณีที่เห็นสมควร ก.บ.ม. อาจกำหนดสิทธิประโยชน์อื่นนอกจากวรรคหนึ่งให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยก็ได้

ข้อ ๒๓ ให้ ก.บ.ม พิจารณาทบทวนอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ วรรคสอง เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นธรรมและมีมาตรฐานโดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนของเอกชน อัตราเงินเดือนของข้าราชการ รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๒๔ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

#### หมวด ๕

##### วันทำงานและสวัสดิการ

ข้อ ๒๕ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการ เว้นแต่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อทำงานเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะช่วงเวลา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๖ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยอาจจัดให้มีสวัสดิการ ประโยชน์ เกื้อกูลและเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ตามความเหมาะสมและจำเป็น ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

#### หมวด ๖

##### หน้าที่ วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๒๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย และต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควร ต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชาสั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือการรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อยวางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหิงผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักศึกษา หรือประชาชน เป็นความผิดวินัย

ข้อ ๓๑ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน การกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นการจัดการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด จรรยาบรรณที่กำหนดขึ้น จะกำหนดว่าการประพฤติจรรยาบรรณในเรื่องใดเป็นความผิดวินัยหรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วยก็ได้

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัยให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดหรือทำทัณฑ์บน

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ไม่ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บนให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๓๖ หัวหน้าหน่วยงานผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตาม หมวด ๗ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำ ผิดวินัย

หัวหน้าหน่วยงานผู้ใดกลั่นแกล้งพนักงานมหาวิทยาลัยในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัยให้ถือว่าหัวหน้าหน่วยงานผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัยและจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ ๓๘ โทษทางวินัยมี ๔ สถาน คือ

๓๘.๑ ภาคทัณฑ์

๓๘.๒ ตัดเงินค่าตอบแทน

๓๘.๓ ลดค่าตอบแทน

๓๘.๔ ปลดออก

## หมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๓๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำ ผิดวินัย หรือความปรากฏต่ออธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำผิดวินัยที่มีใช้ความผิดวินัยอย่าง ร้ายแรงหรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง จะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณากรณีที่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๐ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงให้อธิการบดีมีอำนาจสั่ง ลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละหกเป็นเวลาไม่เกินสามเดือนหรือลดเงิน ค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละหก

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออก

ข้อ ๔๑ ในระหว่างการสอบสวนจะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการ ใดให้กระทบสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่อธิการบดีจะสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และผล แห่งการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๒ เมื่อได้ดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานมหาวิทยาลัยในเรื่องใดไปแล้วให้รายงานสภา มหาวิทยาลัยเพื่อทราบ ในกรณีที่สภามหาวิทยาลัยเห็นว่าการดำเนินการทางวินัยมิได้ดำเนินการ โดยเคร่งครัดหรือเป็นธรรมจะสั่งให้มหาวิทยาลัยทบทวนการดำเนินการหรือสั่งการใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสม ก็ได้

การสั่งลงโทษ วิธีการออกคำสั่ง และการแก้ไขคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้นำหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ใช้บังคับกับข้าราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม ทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

## หมวด ๘ การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเมื่อ

๔๓.๑ ตาย

๔๓.๒ ลาออก

๔๓.๓ เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอตามที่ ก.พ.อ.

กำหนด

๔๓.๔ ไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

๔๓.๕ อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ เว้นแต่บุคคลผู้ได้รับการจ้างตามข้อ ๗ วรรค ๓

๔๓.๖ ถูกเลิกจ้างระหว่างสัญญาจ้าง หรือถูกยกเลิกงานหรือโครงการก่อนสิ้นสุด

สัญญาจ้าง

๔๓.๗ ครบกำหนดสัญญาจ้าง



๔๓.๘ ถูกลงโทษทางวินัยในสถานตั้งแต่ตัดค่าตอบแทนจนถึงลดค่าตอบแทนไม่ว่าเป็นโทษอย่างใดอย่างหนึ่งหรือสองอย่างรวมกันเป็นจำนวนสองครั้งติดต่อกัน

๔๓.๙ ถูกลงโทษปลดออก

๔๓.๑๐ ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๔๓.๑๑ ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ติดต่อกันเกินกว่า ๑๕ วัน

๔๓.๑๒ ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๗

๔๓.๑๓ เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่ ก.บ.ม. กำหนด หรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์ลาออกให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยให้ยื่นเสนอผ่านหัวหน้าหน่วยงานตามลำดับเพื่อให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้พิจารณา เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

#### หมวด ๙

#### การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยมีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๔๖ ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีการพิจารณาคดีปกครอง

ข้อ ๔๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกเลิกจ้าง หรือเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของหัวหน้าหน่วยงานหรืออธิการบดี ยกเว้นการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งถึงการกระทำหรือวันทราบเหตุแห่งการกระทำหรือได้รับคำสั่งหรือหนังสือ

ข้อ ๔๘ ให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษหรือสั่งเลิกจ้าง ดำเนินการแก้ไขคำสั่งลงโทษหรือการสั่งเลิกจ้างให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายแล้วแต่กรณีโดยเร็ว

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๙ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ อยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ประกาศใช้บังคับ คงปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการต่อไปจนกว่าสภามหาวิทยาลัยจะได้มีคำสั่งแต่งตั้ง ก.บ.ม. ทั้งนี้ ต้องไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ

ข้อ ๕๐ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับให้ดำเนินการตามข้อบังคับที่ใช้ก่อนหน้าจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๕๑ ผู้ใดเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ อยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ประกาศใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงาน

มหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ต่อไป เว้นแต่ผู้ที่อยู่ในช่วงทดลองปฏิบัติราชการ ให้ทดลองปฏิบัติราชการตามระยะเวลาที่กำหนดตามข้อบังคับที่ใช้บังคับอยู่ก่อนหน้า


ข้อ ๕๒ ในระหว่างที่ยังไม่มีการออก กฎ ก.พ.อ. หรือข้อบังคับ ระเบียบของมหาวิทยาลัยเรื่องใดเพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ให้นำ กฎ ก.พ. เกี่ยวกับเรื่องนั้นมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๕๓ บรรดาระเบียบ ประกาศ หรือกรณีอื่นใดซึ่งได้ออกโดยอาศัยอำนาจตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้คงใช้บังคับโดยอนุโลมไปพลางก่อนเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้จนกว่าจะได้มีการออกระเบียบหรือประกาศตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๕๔ ในกรณีระเบียบหรือประกาศตามข้อ ๕๓ กล่าวถึงคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยให้หมายถึง ก.บ.ม.

ข้อ ๕๕ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการออกระเบียบ ประกาศ หรือการอื่นใดเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(รองศาสตราจารย์สุพจน์ เฟื่องฟูพงศ์)

อุปนายกสภามหาวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่แทน  
นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย