



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๑

โดยที่เป็นการสมควรออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔(๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ และ
สภามหาวิทยาลัยมหิดลในการประชุมครั้งที่ ๔๑๗ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๑ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป
บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศอื่นใด ในส่วนที่วางไว้แล้วในข้อบังคับนี้ หรือที่ขัดหรือแย้ง
กับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยมหิดล

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยมหิดล

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ทำงานใน
มหาวิทยาลัยมหิดลตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐

“ส่วนงาน” หมายความว่า สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขต คณะ และ
ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานที่มหาวิทยาลัยจัดตั้งให้อยู่ในส่วนงาน

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

“หัวหน้าส่วนงาน” หมายความว่า คณบดี และหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

“ก.บ.ค.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

“สัญญา” หมายความว่า สัญญาการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔ ข้อบังคับนี้มีให้ใช้บังคับแก่พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมีข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๒) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง หรือเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือเป็นโรคตามที่ ก.บ.ค.กำหนด

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้ หรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรม จริยธรรมอันดี

(๕) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๖) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออกหรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานเอกชน หรือองค์การระหว่างประเทศ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น

(๙) เป็นผู้ที่เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ค.อาจยกเว้นหรือกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอย่างอื่นเพิ่มเติมก็ได้

ข้อ ๗ การกำหนดวัน เวลาทำงานปกติ วันหยุดงานตามประเพณี และวันหยุดงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด แต่อธิการบดีอาจกำหนดวัน เวลาทำงาน และวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงานได้

การกำหนดวัน เวลาทำงานตามช่วงเวลาให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนงานให้เป็นไปตามประกาศ
ของส่วนงาน

ข้อ ๘ การลาหยุดงาน สิทธิการลาหยุดงานและการได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ
ในระหว่างลาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ค.กำหนด

หมวด ๒

คณะกรรมการ

ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการ
บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๑ มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล
พนักงานมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของ
มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๑ และตามข้อบังคับนี้

หมวด ๓

ประเภท การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัยมี ๓ ประเภท ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พนักงาน
มหาวิทยาลัยสายบริหาร และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ซึ่งแบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม
สนับสนุนวิชาการ กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มสนับสนุนทั่วไป และกลุ่มอื่นที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยทั้ง ๓ ประเภท กำหนดเป็นตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ทำหน้าที่สอนและวิจัย หรือทำหน้าที่วิจัยโดยเฉพาะ ได้แก่

- (๑) ศาสตราจารย์
- (๒) รองศาสตราจารย์
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๔) อาจารย์
- (๕) นักวิจัย ซึ่งทำหน้าที่วิจัยโดยเฉพาะ
- (๖) ตำแหน่งอื่นที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามประกาศ ก.บ.ค.

(ค) ตำแหน่งประเภทสนับสนุนตามประกาศ ก.บ.ค.

ข้อ ๑๒ ให้ ก.บ.ค. กำหนดชื่อตำแหน่งและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นมาตรฐานทุก
ตำแหน่ง และในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ระบุชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยยึดหลักสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๑ (ข) ให้เป็นผู้บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนงานหรือหน่วยงานนั้น

ข้อ ๑๔ การรับบุคคลเข้าทำงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการ โดยวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ค. กำหนด

ข้อ ๑๕ บุคคลผู้ได้รับการคัดเลือกให้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามข้อ ๑๒

การคัดเลือกบุคคลให้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคแรก ส่วนงานอาจคัดเลือกบุคคลที่มีอายุเกินกว่าหกสิบปีบริบูรณ์ได้ โดยให้คำนึงถึงความจำเป็นของส่วนงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ เงินเดือนและค่าตอบแทนประกอบด้วย

การคัดเลือกบุคคลให้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคแรกส่วนงานอาจคัดเลือกบุคคลที่มีอายุเกินกว่าหกสิบห้าปีบริบูรณ์ได้ โดยคำนึงถึงความจำเป็นของส่วนงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ เงินเดือนและค่าตอบแทนประกอบด้วย และให้เป็นการจ้างครั้งละ ไม่เกินหนึ่งปีงบประมาณ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่บุคคลนั้นมีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ และต้องไม่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๑ (ข) ยกเว้นตำแหน่งอธิการบดีให้จ้างตามวาระการดำรงตำแหน่งของอธิการบดี

ข้อ ๑๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ.ค. กำหนด

ข้อ ๑๗ การบรรจุบุคคลเข้าทำงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี ให้นายกสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และลงนามในสัญญา

ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทำสัญญาการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยไว้กับมหาวิทยาลัย

กรณีการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเงิน การพัสดุหรือตำแหน่งอื่นที่ ก.บ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเสี่ยงต่อการทำให้เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย ให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานแล้วแต่กรณีจัดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งดังกล่าวทำสัญญาค้ำประกันไว้กับมหาวิทยาลัยด้วย

ระยะเวลาการจ้าง แบบสัญญาการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แบบสัญญาค้ำประกันและวิธีการทำสัญญาดังกล่าวให้เป็นไปตามแบบที่ ก.บ.ค. กำหนด

ข้อ ๑๘ ผู้ได้รับการบรรจุเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตามข้อ ๑๔ อาจให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นตามระยะเวลาที่ ก.บ.ค.กำหนด

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากปรากฏว่าไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับจนเสนออธิการบดีพิจารณา และสามารถสั่งให้ออกจากงานได้ทันที โดยไม่ต้องรอให้ครบระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน

ผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานเนื่องจากไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้ถือเสมือนหนึ่งว่าไม่เคยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แต่ทั้งนี้ไม่กระทบถึงการปฏิบัติงาน การรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยในระหว่างที่ผู้นั้นทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๙ การย้าย การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ค.กำหนด

หมวด ๔

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๐ ให้ส่วนงานจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง เพื่อพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย และปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดให้มีการประเมิน ดังนี้

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีกำหนดให้ประเมินปีละสองครั้ง เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การให้รางวัลประจำปีและค่าตอบแทนอื่นๆ การให้รางวัลใจและการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่นๆ

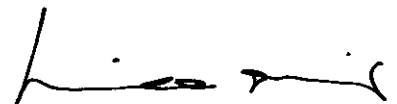
(๒) การประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีตาม (๑) ต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานและอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุงติดต่อกันสองครั้งและส่วนงานได้ให้โอกาสพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้ว แต่ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่วนงานอาจเสนออธิการบดีพิจารณาสั่งให้ออกจากงาน โดยถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุด

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้โอกาสพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการสั่งให้ออกจากงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ค.กำหนด

ข้อ ๒๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๒ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ หรือตำแหน่งตามความก้าวหน้าของตำแหน่งประเภทสนับสนุน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย



หมวด ๕

เงินเดือน ค่าตอบแทน และการเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๒๓ อัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ค. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

บัญชีเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและหลักเกณฑ์การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้ายข้อบังคับนี้

ค่าตอบแทน และค่าล่วงเวลาของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ต้องกำหนดเป็นเกณฑ์กลางของ มหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ค.กำหนด

พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษหรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มี คุณวุฒิหรือความสามารถเป็นพิเศษ และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็น ไปตามที่ ก.บ.ค. กำหนด

ข้อ ๒๔ การปรับเงินเดือน ค่าตอบแทน และการปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิของพนักงาน มหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ค.กำหนด

ข้อ ๒๕ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนเงินเดือนปีละหนึ่งครั้ง และให้นำผลการ ประเมินการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๐(๑) การรักษาระยาบรรณและวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย ตลอดจน ความสามารถ และความอดสาหะในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบในการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.บ.ค.กำหนด

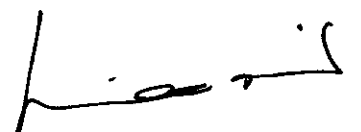
การเลื่อนเงินเดือน ให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจเลื่อน เงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย

หมวด ๖

การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๖ ให้ ก.บ.ค. มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดให้มีการวางแผนและดำเนินการพัฒนา พนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ สม่่าเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและเพื่อน ร่วมงาน

ข้อ ๒๗ ให้อธิการบดี หัวหน้าส่วนงานและผู้บังคับบัญชาทุกลำดับจัดให้มีการพัฒนาพนักงาน มหาวิทยาลัยซึ่งอยู่ได้บังคับบัญชาเพื่อประ โยชน์และความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย โดยมีการจัดทำ แผนงานและจัดสรรเงิน เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม



ข้อ ๒๘ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จึงกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยในลักษณะต่างๆ ดังนี้

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย
- (๒) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๓) การไปปฏิบัติงานบริการทางวิชาการ
- (๔) การไปปฏิบัติงานอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงาน

มหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคแรก ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ค.กำหนด

หมวด ๗

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

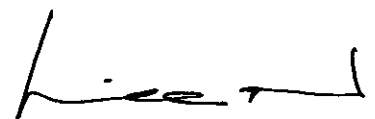
ข้อ ๒๙ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ดังนี้

- (๑) สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
- (๒) เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษานูตร
- (๓) เงินช่วยเหลือกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่กรรม
- (๔) เงินสงเคราะห์กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่กรรม
- (๕) เงินช่วยเหลือกรณีที่ได้รับอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน
- (๖) การประกันอุบัติเหตุในระหว่างปฏิบัติหน้าที่พิเศษหรือนอกสถานที่
- (๗) สิทธิประโยชน์จากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มหาวิทยาลัยได้จัดขึ้น
- (๘) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ เป็นผู้ได้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตาม (๑) - (๗) แต่ให้ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามสิทธิของผู้ได้รับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการจากทางราชการ

การรับสวัสดิการตาม (๑) - (๘) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยหรือกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๓๐ ให้คณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยและคณะอนุกรรมการสวัสดิการของส่วนงานตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยทำหน้าที่เสนอแนะและให้ความเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย และดูแลรับผิดชอบการจัดสวัสดิการตามข้อ ๒๙ (๘)



หมวด ๘
จรรยาบรรณและวินัย

ข้อ ๓๑ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติและรักษาจรรยาบรรณและวินัยตามที่บัญญัติไว้ในข้อบังคับนี้ โดยเคร่งครัด

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ข้อบังคับ ประกาศ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย รวมทั้งต้องถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม ห้ามพนักงานมหาวิทยาลัยอาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ ระวังรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย

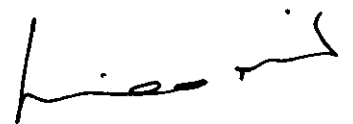
ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องอุทิศเวลาให้แก่งานของมหาวิทยาลัยและต้องปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย แต่ถ้าเห็นว่ากรปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยหรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย จะเสนอความเห็นทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมผู้ได้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

ข้อ ๓๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

ข้อ ๓๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกั่นก้างกัน

ข้อ ๔๐ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องให้การต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและสงเคราะห์แก่ผู้ติดต่อเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย โดยไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม ข่มเหงหรือกดขี่ผู้มาติดต่องานของมหาวิทยาลัย



ข้อ ๔๑ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการหรือยินยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

ข้อ ๔๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย และไม่กระทำการใดๆ อันทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใด ซึ่งจะเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์หรือผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาจรรยาบรรณพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรี โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

- (๑) การยื่นหยัดและทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- (๒) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
- (๓) การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- (๔) การปฏิบัติงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ
- (๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

การประพฤติผิดจรรยาบรรณอย่างใด ถือเป็นความผิดวินัยหรือวินัยอย่างร้ายแรงให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัยต่อไปนี้ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (๑) กระทำผิดวินัยกรณีใดกรณีหนึ่งอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง
- (๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าเจ็ดวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง กฎ ข้อบังคับ ประกาศและแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

(๓) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ ซึ่งถือว่าเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

(๔) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือประมาทเลินเล่อในหน้าที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

(๕) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือ โทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

- (๖) ปฏิบัติผิดจรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง



ข้อ ๔๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามความในข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๔๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดฝ่าฝืนไม่รักษาและไม่ปฏิบัติตามวินัยที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยและต้องได้รับโทษทางวินัย

โทษทางวินัยมี ๔ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

(๓) งดการเลื่อนเงินเดือนประจำปีในปีที่ถูกลงโทษทางวินัย

(๔) ปลดออก

ข้อ ๔๘ การลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัยต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และมีให้เป็นไปด้วยความพยายามโดยอคติ หรือ โทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่ได้กระทำผิด

การลงโทษให้ทำเป็นคำสั่ง และในคำสั่งลงโทษให้แสดงการกระทำที่เป็นความผิดทางวินัยรวมถึงระบุกรณีที่อยู่อุทธรณ์และระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์หรือโต้แย้งไว้ด้วย

ข้อ ๔๙ การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรืองดการเลื่อนเงินเดือนประจำปีในปีที่ถูกลงโทษทางวินัย ให้เหมาะสมกับการกระทำผิด และหากมีเหตุผลหย่อนผ่อนโทษจะนำมาประกอบการพิจารณาลงโทษด้วยก็ได้ แต่จะใช้เหตุดังกล่าวมาเป็นเหตุงดโทษมิได้

การกระทำผิดวินัยซึ่งผู้บังคับบัญชาเห็นว่าสมควรให้ลงโทษภาคทัณฑ์ ให้ผู้สั่งลงโทษกำหนดระยะเวลาในการลงโทษภาคทัณฑ์ไว้ด้วย

ข้อ ๕๐ ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำผิดเล็กน้อย ผู้บังคับบัญชาอาจงดโทษและตัดเงินเดือนด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

ข้อ ๕๑ การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ลงโทษปลดออก

ข้อ ๕๒ เมื่อมีกรณีกล่าวหาหรือมีความปรากฏต่ออธิการบดีหรือหัวหน้าส่วนงาน โดยมีพยานหลักฐานสนับสนุนว่าพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้มีการสอบสวนเพื่อให้ได้ความจริง และด้วยความยุติธรรม โดยไม่ชักช้าตามวิธีการต่ออธิการบดีหรือหัวหน้าส่วนงานเห็นสมควรภายในเวลาไม่เกินสี่สิบห้าวันนับแต่วันทราบเรื่อง

ในการสอบสวนตามวิธีการของอธิการบดีหรือหัวหน้าส่วนงาน ไม่เป็นการห้ามที่อธิการบดีหรือหัวหน้าส่วนงาน จะมอบหมายบุคคลใดเพื่อทำการสืบสวน แต่อย่างไรก็ตามในการสืบสวนหรือสอบสวน จะต้องเป็นไปเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงตามข้อกล่าวหาและต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบข้อกล่าวหาและชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา เมื่อดำเนินการแล้วถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๔๘

ในกรณีที่เป็นการผิดความผิดปรากฏชัดแจ้งตามที่คณะกรรมการจรรยาบรรณและวินัยกำหนด จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่สอบสวนก็ได้

ข้อ ๕๓ การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมีกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนและในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา เมื่อดำเนินการแล้วถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๕๑ ต่อไป

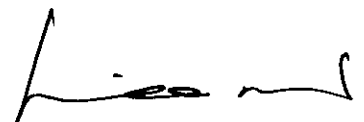
หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา หรือกระทำผิดต่อกฎหมายที่มีโทษทางอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำไปโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว อธิการบดียังมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกได้ เว้นแต่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นตาย

ข้อ ๕๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา หรือกระทำผิดต่อกฎหมายที่มีโทษทางอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำไปโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีมีอำนาจสั่งพักงานพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนหรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิด ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือในตำแหน่งระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ระยะเวลาให้พักงาน เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการจรรยาบรรณและวินัยกำหนด

ข้อ ๕๖ เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เสนอคณะกรรมการจรรยาบรรณและวินัยพิจารณาให้ความเห็นก่อนและให้อธิการบดีสั่งการตามที่เห็นสมควร



หมวด ๕

การพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๗ พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ครบเกษียณอายุงาน
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือการลาออกมีผลตามข้อ ๕๘
- (๔) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๑๘ วรรคสอง หรือข้อ ๒๐ วรรคสอง หรือข้อ ๖๐
- (๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออก
- (๖) ครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา

ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณอายุงานในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ ส่วนงานอาจพิจารณาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุเกินกว่าหกสิบปีบริบูรณ์ต่อไปจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ได้ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ต่อไปนั้น สามารถดำเนินการได้ตามความจำเป็นของส่วนงาน โดยครอบคลุมพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๑ ทั้ง ๓ ประเภท

กรณีที่มีส่วนงานมีความจำเป็นอาจจ้างผู้มีอายุเกินกว่าหกสิบห้าปีบริบูรณ์เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไปได้ โดยเป็นการจ้างครั้งละ ไม่เกินหนึ่งปีงบประมาณ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ และต้องไม่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๑ (ข) ยกเว้นการจ้างผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี ให้จ้างได้ตามวาระการดำรงตำแหน่งของอธิการบดี

การดำเนินการตามวรรคสองและวรรคสามให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ค. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน รองหัวหน้าส่วนงาน หัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชา ผู้อำนวยการโรงพยาบาล รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล รวมถึงหัวหน้าและรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาที่มีอายุเกินกว่าหกสิบปี ให้ดำเนินการตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๘ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ค. กำหนด

ข้อ ๕๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีดังต่อไปนี้ ให้อธิการบดีสั่งให้ออกจากงานได้

- (๑) ปრაกฏหลักฐานเป็นประจักษ์ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (๒) มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๖(ข)(๑)(๒)(๔) (๕) หรือ (๖)

(๓) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๖(ก)(๒)

(๔) เมื่อมีการยุบเลิกส่วนงาน หรือยุบตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยครองอยู่ เว้นแต่ ก.บ.ค. พิจารณาเห็นว่ามีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน อาจให้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

(๕) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่คณะกรรมการจรรยาบรรณและวินัยพิจารณาแล้ว เห็นว่าถ้าให้ทำหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

ข้อ ๖๐ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน อธิการบดีอาจพิจารณา สงวนตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น ไว้เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เข้าปฏิบัติงานเมื่อพ้นจากราชการทหาร

ข้อ ๖๑ เมื่ออธิการบดีหรือหัวหน้าส่วนงานได้สั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงาน หรือสั่งลงโทษทางวินัยเรื่องใด ไปแล้วให้รายงานสภามหาวิทยาลัยทราบ

หมวด ๑๐

เงินชดเชย

ข้อ ๖๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๕๗ (๒)(๔)(๖) หรือข้อ ๕๘ ให้มีสิทธิได้รับเงินชดเชย ตามอัตราดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย

(๒) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย

(๓) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าหกเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

(๔) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าแปดเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

(๕) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าสิบเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย

ข้อ ๖๓ มหาวิทยาลัยไม่ต้องจ่ายเงินชดเชย ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีที่ถูกลงโทษปลดออกจากงาน รวมถึงกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยประสงค์ลาออกก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา

หมวด ๑๑

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๖๔ พนักงานมหาวิทยาลัยที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งลงโทษทางวินัย มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๖๕ พนักงานมหาวิทยาลัยที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย มีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบเหตุดังกล่าว

ข้อ ๖๖ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

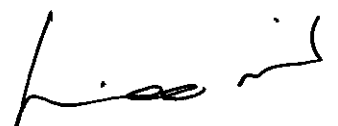
บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๗ ในระหว่างที่ยังมิได้ออกข้อบังคับหรือประกาศเพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ ให้นำกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือประกาศที่ใช้อยู่ในขณะที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับมาใช้โดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดกับข้อบังคับนี้ ซึ่งไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ ๖๘ การดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกัพนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินอุดหนุนซึ่งได้ดำเนินการอยู่ก่อนที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปได้ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งหรือประกาศนั้นๆ จนแล้วเสร็จ

ข้อ ๖๙ ระยะเวลาการจ้างตามสัญญาที่พนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินอุดหนุนทำไว้กับมหาวิทยาลัย และยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา ให้สัญญานั้นมีผลบังคับต่อไปจนกว่าจะครบกำหนดสัญญา บรรดาเงื่อนไข และสิทธิประโยชน์ที่มีอยู่ตามสัญญาของพนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินอุดหนุนให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ข้อผูกพันตามสัญญาอื่นใดที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้ทำไว้กับมหาวิทยาลัยในขณะที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินอุดหนุนเดิม ให้ยังคงมีผลใช้บังคับต่อไป



ข้อ ๗๐ ข้าราชการหรือลูกจ้างที่แสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้นับอายุงาน
ตั้งแต่วันที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๑


(ศาสตราจารย์นายแพทย์วิจารณ์ พานิช)

นายกสภามหาวิทยาลัยมหิดล

