



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๘)  
พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีความเหมาะสมและชัดเจนยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ สภามหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุมครั้งที่ ๕๗๙ เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป เว้นแต่ข้อบังคับในส่วนที่เกี่ยวกับอาจารย์หรือนักวิจัยผู้มีศักยภาพสูงระดับนานาชาติ (Global Talent) ตามข้อ ๑๕ วรรคสี่ และข้อ ๕๗ วรรคห้า ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๕ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามข้อ ๑๒

การคัดเลือกบุคคลให้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคแรก ส่วนงานอาจคัดเลือกบุคคลที่มีอายุเกินกว่าหกสิบปีบริบูรณ์ได้ โดยให้คำนึงถึงความจำเป็นของส่วนงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ เงินเดือน และค่าตอบแทนประกอบด้วย

การคัดเลือกบุคคลให้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคแรกส่วนงานอาจคัดเลือกบุคคลที่มีอายุเกินกว่าหกสิบห้าปีบริบูรณ์ได้ โดยคำนึงถึงความจำเป็นของส่วนงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ เงินเดือน และค่าตอบแทนประกอบด้วย และให้เป็นการจ้างครั้งละไม่เกินหนึ่งปีงบประมาณ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่บุคคลนั้นมีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ และต้องไม่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๑ (ข) ยกเว้นตำแหน่งอธิการบดีให้จ้างตามวาระการดำรงตำแหน่งของอธิการบดี

กรณีเป็นการรับอาจารย์หรือนักวิจัยผู้มีศักยภาพสูงระดับนานาชาติ (Global Talent) เพื่อมาปฏิบัติงานตามโครงการที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ส่วนงานอาจคัดเลือกบุคคลที่มีอายุเกินกว่าหกสิบห้าปีบริบูรณ์เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แต่ทั้งนี้สามารถจ้างได้ไม่เกินวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่บุคคลนั้นมีอายุครบเจ็ดสิบห้าปีบริบูรณ์”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๐ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๐ ให้ส่วนงานจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในทุกตำแหน่งปีละหนึ่งครั้ง เว้นแต่อาจารย์หรือนักวิจัยผู้มีศักยภาพสูงระดับนานาชาติ (Global Talent) ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ค. กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้โอกาสพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการสั่งให้ออกจากงาน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๕ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนเงินเดือนปีละหนึ่งครั้ง และให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๐ การรักษาจรรยาบรรณและวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย ตลอดจนความสามารถ และความอดุสาหะในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบในการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ค. กำหนด

การเลื่อนเงินเดือน ให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕๗ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“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 และไม่เกินวันสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์แล้วแต่กรณีตามที่ข้อบังคับหรือประกาศของมหาวิทยาลัยกำหนด

ส่วนงานอาจพิจารณาจ้างบุคคล หรือต่อเวลาปฏิบัติงานให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุเกินกว่าหกสิบปีบริบูรณ์ต่อไปได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม แต่ไม่เกินวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์

ส่วนงานอาจพิจารณาจ้างผู้มีอายุเกินกว่าหกสิบห้าปีบริบูรณ์เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ตามความจำเป็น โดยเป็นการจ้างครั้งละไม่เกินหนึ่งปีงบประมาณ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ และต้องไม่จ้างมาเพื่อดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๑ (ข) ยกเว้นการจ้างผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีให้จ้างได้ตามวาระการดำรงตำแหน่งของอธิการบดี

ส่วนงานอาจพิจารณาจ้างอาจารย์หรือนักวิจัยผู้มีศักยภาพสูงระดับนานาชาติ (Global Talent) ที่มีอายุเกินกว่าหกสิบห้าปีบริบูรณ์เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ตามความจำเป็น เพื่อมาปฏิบัติงานตามโครงการที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย แต่ทั้งนี้สามารถจ้างได้ไม่เกินวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบเจ็ดสิบห้าปีบริบูรณ์

หลักเกณฑ์และวิธีการจ้าง หรือต่อเวลาปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคสาม วรรคสี่ และวรรคห้า ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ค. กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยและทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย เว้นแต่การต่อเวลาปฏิบัติงานให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน รองหัวหน้าส่วนงาน หัวหน้าภาควิชา ผู้อำนวยการโรงพยาบาล รวมถึงหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาที่มีอายุเกินกว่าหกสิบปีบริบูรณ์ ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการต่อเวลาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่มีอายุเกินหกสิบปี”

ประกาศ ณ วันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(ศาสตราจารย์คลินิกเกียรติคุณ นายแพทย์ปิยะสกล สกลสัตยาทร)

นายกสภามหาวิทยาลัยมหิดล

หมายเหตุ เหตุผลในการออกข้อบังคับนี้เนื่องจาก

๑) เพิ่มเติมหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกและจ้างบุคคลซึ่งเป็นอาจารย์หรือนักวิจัยผู้มีศักยภาพสูงระดับนานาชาติ (Global Talent) ที่มีอายุเกินกว่าหกสิบห้าปีบริบูรณ์ เพื่อมาปฏิบัติงานตามโครงการที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินวันสิ้นปีงบประมาณของปีทีบุคคลนั้นมีอายุครบเจ็ดสิบห้าปีบริบูรณ์ และ

๒) ปรับปรุงถ้อยคำให้เหมาะสมและสอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล