



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
พ.ศ. ๒๕๕๓

โดยที่เป็นการสมควรให้มีบทบัญญัติเพื่อรองรับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๑๗(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยมีมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ในการประชุมครั้งที่ ๒๒ (๑๐/๒๕๕๒) เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงวางข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๘

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเรียกโดยย่อว่า “ก.บ.ม.” ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการดังกล่าว

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

“พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการที่จัดตั้งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและมติสภามหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยการแบ่งส่วนงานภายในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับ หรือการใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการให้ถือว่ามีผลบังคับตามกฎหมาย

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ การจัดระเบียบบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย ความมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า โดยให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ข้อ ๗ การจัดระเบียบบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้คำนึงถึง ระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้าปฏิบัติงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

(๒) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ

(๔) การดำเนินการทางจรรยาบรรณและทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

(๕) การให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีเสรีภาพในการรวมกลุ่มตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

หมวด ๒

การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการเป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาหรือไม่ก็ได้ โดยให้คำนึงถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นสำคัญ

คณะอนุกรรมการตามวรรคสอง ให้มีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินกว่าสองวาระไม่ได้

ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการชี้แจงต่อสภามหาวิทยาลัยโดยชัดเจนว่าจะดำเนินการใด ในระยะเวลาใด เพื่อบริหารราชการเกี่ยวกับงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย และต้องจัดทำรายงานแสดงผลการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรค เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยปีละหนึ่งครั้ง

ข้อ ๑๐ คณะกรรมการ มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อบังคับนี้

(๒) ออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้ รวมทั้งการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๓) รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือหนังสือรับรองคุณวุฒิอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง และกำหนดอัตราค่าจ้างที่ได้รับ

(๔) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา การกำหนดมาตรฐานค่าจ้าง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงตลอดทั้งการวางแผนกำลังคนและด้านอื่นๆ เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

(๕) ศึกษา พัฒนา ส่งเสริม วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับ โขบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ หลักเกณฑ์ วิธีการและมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๖) ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๗) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย

(๘) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด เพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ

(๙) พิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามที่มหาวิทยาลัยเสนอ

(๑๐) กำหนดจำนวนตำแหน่ง จำนวนบุคลากรที่จะจ้างและอัตราค่าจ้าง

(๑๑) ส่งเสริม สนับสนุน และแสวงหาวิธีการ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๑๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

(๑๓) ศึกษา และวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้ข้อบังคับนี้ รวมตลอดทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติในกรณีที่เป็นปัญหา ทั้งนี้ให้มติของคณะกรรมการตามข้อนี้ ใช้บังคับได้ตามกฎหมาย

(๑๔) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๑ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานไม่อยู่ที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานทำหน้าที่ประธาน ถ้ารองประธานไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองประธานให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม

ประธานและผู้ที่ทำหน้าที่แทนประธานต้องวางตนเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่

การประชุมของคณะกรรมการ หากมีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะ หรือในการพิจารณาเรื่องใด หากกรรมการผู้ใดเป็นผู้มีส่วนได้เสียตามที่กำหนดในมาตรา ๑๓ แห่งกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิร่วมประชุม และให้ถือว่าองค์ประชุมของคณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ในการประชุมต้องมีรายงานการประชุมเป็นหนังสือ

ให้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นคำคัดค้านกรรมการและการพิจารณาคำคัดค้านตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับโดยอนุโลม

องค์ประชุมและสิทธิได้รับเบี้ยประชุม ให้หมายความรวมถึงกรรมการที่เข้าประชุมระบบทางไกลผ่านจอภาพที่เสถียรและภาพมีความต่อเนื่อง รวมทั้งครอบคลุมถึงกรณีที่กรรมการ โดยตำแหน่งต่างๆ ของมหาวิทยาลัย มอบหมายเป็นหนังสือให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้าประชุมแทนด้วย ทั้งนี้ให้ถือว่าบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากกรรมการ โดยตำแหน่งต่างๆ ดังกล่าว เป็นหนึ่งในองค์ประชุมและเป็นผู้แทนซึ่งปฏิบัติหน้าที่แทนกรรมการที่เป็นผู้มอบอำนาจ ตลอดจนให้มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ในกรณีกรรมการประเภทระบุชื่อมอบหมายเป็นหนังสือให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้าประชุมแทน ให้ถือว่าบุคคลที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้เข้าร่วมประชุมเท่านั้น โดยไม่ถือว่าเป็นหนึ่งในองค์ประชุมและไม่มีความเสี่ยงในที่ประชุม รวมทั้งไม่มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ให้หน้าที่รับทราบหรือให้ข้อเสนอแนะต่างๆ แทนกรรมการที่เป็นผู้มอบหมายเท่านั้น

ข้อ ๑๒ การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ถ้ากรรมการมีความเห็นแย้ง ให้บันทึกความเห็นแย้งพร้อมทั้งเหตุผลไว้ในรายงานการประชุม และถ้ากรรมการฝ่ายข้างน้อยแสดงความเห็นแย้งด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ ก็ให้บันทึกความเห็นนั้นไว้ด้วย

หมวด ๓

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๑๓ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย หรือสัญชาติอื่นตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือคนวิกลจริต หรือมีจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามพระราชบัญญัติหรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพัสดุราชการ หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกันกับพักงานหรือพักราชการ

(๑๐) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่น

(๑๑) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้ ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑๑ ของข้อบังคับนี้ สำหรับอัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษากับมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๔ ตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีดังนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) ศาสตราจารย์

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

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

- (๑) อธิการบดี
- (๒) รองอธิการบดี
- (๓) คณบดี
- (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๕) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๖) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

- (๗) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

- (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๒) ระดับเชี่ยวชาญ
- (๓) ระดับชำนาญการ
- (๔) ระดับปฏิบัติการ
- (๕) ระดับอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม (ก) (๑) (๒) หรือ (๓) ให้นำหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนดมาบังคับใช้โดยอนุโลม

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และการถอดถอนตำแหน่งผู้บริหารตาม (ข) (๑) (๒) (๓) (๔) หรือ (๕) ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตาม (ข) (๖) ให้เป็นไปตามประกาศที่คณะกรรมการกำหนด

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตาม (ค) ให้เป็นไปตามประกาศที่คณะกรรมการกำหนด

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม (ก) มีสิทธิใช้ตำแหน่งวิชาการเป็นคำนำหน้านามเพื่อแสดงวิทยฐานะได้ตลอดไป

ข้อ ๕๕ ให้คณะกรรมการกำหนดกรอบของตำแหน่งและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยแสดงประเภท ชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างของตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง

ตำแหน่งใด ประเภทใด ลักษณะใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใด ให้คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน

ข้อ ๖๖ เครื่องแบบ เครื่องหมายพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๔

การจ้างและการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๗ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำเนินการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้

- (๑) การสอบแข่งขัน
- (๒) การคัดเลือก
- (๓) วิธีการอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และยกเลิกบัญชีให้เินไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรมและประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ต้องมีคุณสมบัติ ตำแหน่ง และวงเงินค่าจ้าง ตามที่คณะกรรมการอนุมัติ

ข้อ ๑๘ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้าง หรือบรรจุและแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทุกตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวกับตำแหน่งนั้น โดยอนุโลม

ข้อ ๑๙ การจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ทำสัญญาจ้างตามแบบที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างและแต่งตั้ง

การทดลองปฏิบัติงานให้ทดลองปฏิบัติงานสี่เดือน เมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติงานและมีผลการประเมินว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด จะได้รับการจ้างตามข้อ ๒๐

ข้อ ๒๐ สัญญาจ้างปฏิบัติงานให้มีช่วงระยะเวลาของอายุสัญญาตามปีงบประมาณ ดังต่อไปนี้

- (๑) ระยะแรกมีกำหนดเวลาสามปี
- (๒) ระยะที่สองมีกำหนดเวลาสี่ปี
- (๓) ระยะที่สามให้มีกำหนดเวลาหกปี
- (๔) ระยะที่สี่ให้อยู่ปฏิบัติงานต่อไปได้ไม่เกินสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

การนับระยะเวลาสัญญาจ้างปฏิบัติงานตามวรรคแรก ให้นับระยะเวลาต่อเนื่องกันทุกสัญญา และการต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานจะกระทำได้โดยมีเงื่อนไขว่ามหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างได้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว

ข้อ ๒๑ ส่วนราชการใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานใดเป็นพิเศษ หรือบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติการจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะจ้าง ทั้งนี้ให้จ้างได้ครั้งละหนึ่งปี เว้นแต่การจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทบริหาร ตามข้อ ๑๔ (ข) ให้จ้างตามระยะเวลาซึ่งเป็นวาระของตำแหน่งนั้น

อัตราค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่งที่จะได้รับ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรรบุคคลตามข้อนี้ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดพ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายจ้างและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้พ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปรับราชการในส่วนราชการต่างๆ ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีหรือผู้ที่

อธิการบดีมอบหมายจ้างและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๓ คณะกรรมการอาจแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่นในส่วนราชการที่สังกัดมหาวิทยาลัยเดียวกันหรือในส่วนราชการต่างมหาวิทยาลัยก็ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๔ การจ้างและแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่มีกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะกระทำไม่ได้

หมวด ๕

หลักประกัน

ข้อ ๒๕ ในกรณีที่จำเป็นและเห็นสมควรคณะกรรมการอาจให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจัดให้มีหลักประกันสัญญาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อประกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่มหาวิทยาลัยเนื่องจากการกระทำหรือการกระทำตามหน้าที่ ดังนี้

(๑) จัดให้บิดามารดาของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้ค้ำประกัน หรือ

(๒) ในกรณีที่ไม่สามารถจัดหาผู้ค้ำประกันตามข้อ ๒๕ (๑) ได้ ผู้ค้ำประกันจะต้องจัดให้พี่หรือน้องร่วมบิดามารดาเดียวกันกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ค้ำประกัน หรือ

(๓) ในกรณีที่ไม่สามารถจัดหาผู้ค้ำประกันตามข้อ ๒๕ (๑) หรือข้อ ๒๕ (๒) ได้ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง หากผลการตรวจสอบปรากฏว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไม่มีบุคคลดังกล่าวจริง และมีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงานหรือเพื่อประโยชน์ในด้านความเป็นเลิศทางวิชาการก็ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องมีผู้ค้ำประกันได้

คณะกรรมการที่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๒๕ (๓) มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมตามกฎหมายว่าด้วยการเรียกประชุม

หมวด ๖

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๖ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนค่าจ้าง พัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในระดับเป็นที่พอใจของมหาวิทยาลัย ให้ถือว่าผู้นั้นมีความดีความชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นค่าชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือได้รับการเลื่อนค่าจ้าง หรือเลื่อนตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๘ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้คณะกรรมการพิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

อำนาจการตั้งเลื่อนค่าจ้างให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นอำนาจของอธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ในกรณีที่ไม่เลื่อนค่าจ้างประจำปีให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดีแจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมทั้งเหตุผลที่ไม่เลื่อนค่าจ้าง

หมวด ๗

การพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๒๕ เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ
- (๔) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การแลกเปลี่ยนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
- (๖) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ให้มุ่งไปในทางที่จะทำให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น

หมวด ๘

ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๓๐ อัตราค่าจ้างและเงินประจำตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามบัญชีค่าจ้างและเงินประจำตำแหน่งตามที่คณะกรรมการกำหนด และถ้าปรากฏว่าบัญชีค่าจ้างที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสมตามภาวะเศรษฐกิจให้คณะกรรมการพิจารณาปรับบัญชีค่าจ้างให้เหมาะสม

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในบางห้องที่ ตำแหน่งในบางสายงาน หรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามที่คณะกรรมการกำหนด

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้นอกจากจะได้รับค่าจ้างตามตำแหน่งแล้ว ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามอัตราที่คณะกรรมการกำหนดอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้

- (๑) ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการตามข้อ ๑๔ (ก) (๑) (๒) และ (๓)
- (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต่างๆ ตามข้อ ๑๔ (ข)
- (๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามข้อ ๑๔ (ค) ซึ่งมีความชำนาญการหรือเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ ตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์การได้รับเงินประจำตำแหน่ง ตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการนั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๓๒ คณะกรรมการอาจกำหนดให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (๒) สิทธิในการรับค่าจ้างระหว่างลา
- (๓) สิทธิในการได้รับเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ