



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
สำหรับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์
พ.ศ. ๒๕๕๐

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ จึงวางข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๕๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดากฎ ระเบียบ ประกาศอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ เรียกโดยย่อว่า “ก.ล.ป.”

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์

“ลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์” หมายความว่า ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้รับการจ้างเข้าทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ภาระงาน และได้รับอัตราค่าตอบแทนจากงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยตามที่คณะกรรมการกำหนด

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการที่จัดตั้งตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวง

และหน่วยงานที่จัดตั้งตามมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการที่จัดตั้งตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวง และหัวหน้าหน่วยงานที่จัดตั้งตามมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับ หรือการใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

หมวด ๑

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

สำหรับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์

ข้อ ๖ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์คณะหนึ่ง โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------|
| (๑) อธิการบดี | เป็นประธาน |
| (๒) รองอธิการบดีประจำเขตพื้นที่ | เป็นกรรมการ |
| (๓) ตัวแทนผู้บริหารระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน/วิทยาลัย
เลือกกันเอง จำนวนสามคน | เป็นกรรมการ |
| (๔) ตัวแทนผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกอง เลือกกันเอง
จำนวนหนึ่งคน | เป็นกรรมการ |
| (๕) ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย
ที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี
จำนวนสามคน | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้ทรงคุณวุฒิ จากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย
จำนวนสามคน | เป็นกรรมการ |
| (๗) ลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์
ที่ปฏิบัติหน้าที่มาแล้ว ไม่น้อยกว่าห้าปี
จำนวนหนึ่งคน | เป็นกรรมการ |

(๘) ผู้รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล
จำนวนหนึ่งคน

เป็นกรรมการและเลขานุการ

มหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานมหาวิทยาลัยคนใดคนหนึ่งเป็น
ผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

กรรมการตาม (๓) (๔) (๕) (๖) และ (๗) มีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี และอาจได้รับ
แต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

ข้อ ๗ คณะกรรมการ มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อบังคับนี้

(๒) วางระเบียบหรือออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหาร
งานบุคคล รวมทั้งการจัดสวัสดิการของลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

(๓) รับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือหนังสือรับรอง
คุณวุฒิอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง และกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับ

(๔) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

(๕) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย

(๖) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด เพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและ
หน้าที่ของคณะกรรมการ

(๗) พิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ
ผลประโยชน์ตามที่มหาวิทยาลัยเสนอ

(๘) ศึกษาค้นคว้าและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้ข้อบังคับนี้

(๙) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการตาม ข้อ ๖(๓) (๔) (๕) (๖) และ(๗)
พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) มหาวิทยาลัยมีคำสั่งให้พ้นจากการเป็นกรรมการ โดยความเห็นชอบของ
สภามหาวิทยาลัย เนื่องจากมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่หรือหย่อนความสามารถ

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการตามข้อ ๖ (๓) (๔) (๕) (๖) และ (๗) วางลงไม่ว่าด้วยเหตุใด และ
ยังมีได้ดำเนินการ ให้ได้มาซึ่งกรรมการที่วางลง ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่กรรมการตามข้อ ๖ (๓) (๔) (๕) (๖) และ (๗) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และ
ได้มีการแต่งตั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการแทนแล้ว ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระ
ที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการ
ให้มีผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการ ตามข้อ ๖ (๓) (๔) (๕) (๖) และ (๗) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการอื่นขึ้นมาใหม่ ให้กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าสภามหาวิทยาลัยจะแต่งตั้งกรรมการใหม่แล้ว

ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการให้ ได้มาซึ่งกรรมการตามข้อ ๖ (๓) (๔) (๕) (๖) และ (๗) ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง

ข้อ ๘ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

การประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานทำหน้าที่ประธาน ถ้ารองประธานไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองประธานให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

กรรมการผู้ซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใด จะร่วมประชุมเพื่อพิจารณาหรือลงมติในเรื่องนั้นไม่ได้

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด ๒

กฎจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๐ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เต็มใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคในกฎ ก.พ.อ.

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามพระราชบัญญัติหรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้ที่ได้รับการจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๑ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย มีดังนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย หรือทำหน้าที่วิจัยโดยเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งอาจารย์หรือตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามที่คณะกรรมการกำหนด การแต่งตั้งให้ผู้ทำหน้าที่วิจัยโดยเฉพาะ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๒ ให้คณะกรรมการกำหนดกรอบของตำแหน่งและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยโดยแสดงประเภท ชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และอัตราค่าตอบแทนของตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง

ตำแหน่งใด ประเภทใด ลักษณะใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใด ให้คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน

หมวด ๓

การจ้าง การแต่งตั้ง และค่าตอบแทน

ข้อ ๑๓ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้

(๑) การสอบแข่งขัน

(๒) การคัดเลือก

(๓) วิธีการอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี

และยกเลิกบัญชีให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรมและประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้จะต้องมีคุณสมบัติ ตำแหน่ง และวงเงินค่าตอบแทน ตามที่คณะกรรมการอนุมัติ

ข้อ ๑๔ อัตราค่าตอบแทนลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้ายข้อบังคับนี้ และถ้าปรากฏว่าบัญชีค่าตอบแทนที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ให้คณะกรรมการพิจารณาปรับบัญชีค่าตอบแทน โดยนำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๕ การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยให้ทำสัญญาจ้างตามแบบที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างและแต่งตั้ง

การทดลองปฏิบัติงานให้ทดลองปฏิบัติงานหกเดือน เมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติงาน มีผลการประเมินว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงาน จะได้รับการต่อสัญญาจ้างเป็นเวลาตามข้อ ๑๗

ข้อ ๑๖ สัญญาจ้างปฏิบัติงานให้มีช่วงระยะเวลาของอายุสัญญาตามปีงบประมาณ ดังต่อไปนี้

- (๑) ระยะแรกมีกำหนดเวลาหนึ่งปี
- (๒) ระยะที่สองมีกำหนดเวลาสองปี
- (๓) ระยะที่สามให้มีกำหนดเวลาห้าปี

การนับระยะเวลาสัญญาจ้างปฏิบัติงานตามวรรคแรก ให้นับระยะเวลาต่อเนื่องกันทุกสัญญา และการต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานจะกระทำโดยมีเงื่อนไขว่า มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณ และลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง ได้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๗ มหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่น ในส่วนราชการเดียวกันหรือต่างส่วนราชการก็ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๔

หลักประกัน

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่จำเป็นและเห็นสมควรคณะกรรมการอาจให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยจัดให้มีหลักประกันสัญญาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อประกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่มหาวิทยาลัย เนื่องจากการกระทำหรืองดเว้นการกระทำตามที่ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๕

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๘ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้น ค่าตอบแทน ลูกจ้างชั่วคราว เงินงบประมาณ ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย เพิ่มพูนประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว เงินงบประมาณ ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นประจำ ทุกปี อย่างน้อยปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่แนบท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๐ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้ตั้งเลื่อนขั้นค่าตอบแทน หรือเลื่อน ตำแหน่งให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว เงินงบประมาณ ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ที่ผ่านการประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพของผลงาน ปริมาณงาน ความอดุสาหะ การรักษาวินัย และความเหมาะสมกับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ กำหนด

หมวด ๖

การพัฒนาลูกจ้างชั่วคราว

เงินงบประมาณ ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๑ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม ให้แก่ ลูกจ้างชั่วคราว เงินงบประมาณ ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๗

สิทธิประโยชน์

ข้อ ๒๒ คณะกรรมการอาจกำหนดให้ลูกจ้างชั่วคราว เงินงบประมาณ ผลประโยชน์ของ มหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (๒) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา
- (๓) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน
- (๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- (๕) ค่าเบี้ยประชุม
- (๖) สิทธิอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

หลักเกณฑ์การ ได้รับสิทธิ ตามวรรคหนึ่งต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับ

การได้รับสิทธินั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี

ในกรณีให้เห็นสมควรคณะกรรมการอาจกำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๒๓ ให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๑๔ และข้อ ๒๒ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นธรรม และมีมาตรฐานโดยคำนึงถึง ค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง

ข้อ ๒๔ ให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์ และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ว่าด้วย การประกันสังคม

หมวด ๘

วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

ข้อ ๒๕ จำนวนวันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีของลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามประกาศที่ทางราชการกำหนด

ข้อ ๒๖ สิทธิการลามีสี่ประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลากิจส่วนตัว
- (๔) การลาพักผ่อน

หลักเกณฑ์และวิธีการลา ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๗ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้มีระบบสวัสดิการประโยชน์เกี่ยวกับเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ แก่ลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ตามความจำเป็นและความเหมาะสมตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการประโยชน์เกี่ยวกับเงินค่าตอบแทน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๙

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๒๘ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการในหมวด ๘ ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ มาใช้บังคับ โดยอนุโลม

หมวด ๑๐

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๕ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการในหมวด ๕ ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วย
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๖ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๑๑

การพ้นสภาพของลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์

ข้อ ๓๐ ลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์พ้นสภาพจากลูกจ้างชั่วคราวเงิน
งบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๐
- (๔) ไม่ผ่านการประเมิน
- (๕) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- (๖) ถูกเลิกจ้าง
- (๗) สิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือสิ้นสุดโครงการ
- (๘) ถูกลงโทษปลดออก
- (๙) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่คณะกรรมการกำหนด หรือตาม

สัญญาจ้าง

ข้อ ๓๑ ลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์
จะลาออกให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยให้ยื่นเสนอผ่านหัวหน้าส่วนราชการ
ตามลำดับเพื่อให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้พิจารณา เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะถือว่า
พ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๒ ลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยซึ่งขาดคุณสมบัติ
ให้ถือว่า พ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยตั้งแต่วันที่
อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายสั่งการ

ข้อ ๓๓ อธิการบดีหรือผู้ที่ถืออธิการบดีมอบหมายมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราว เงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยไม่ผ่านการทดลองงาน ตามข้อ ๑๕

(๒) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือประพฤติน่าไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

(๓) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยต้องโทษถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นการกระทำความผิดโดยประมาท หรือมีมลทินมัวหมอง หากให้ปฏิบัติงานต่อไปอาจเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

(๔) เมื่อมหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่ง

หมวด ๑๒

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๓๔ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการในหมวด ๗ และ ๘ ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วย ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๕ ผู้ใดเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยอยู่ก่อนวันที่ ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๓๖ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ จนกว่ามหาวิทยาลัยจะได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ

ข้อ ๓๗ ลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีกระทำความผิดวินัย หรือกรณีที่เหมาะสมควรถูกเลิกจ้างอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจตามข้อบังคับนี้มีอำนาจสั่งลงโทษหรือ สั่งเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยผู้นั้น ส่วนการสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการเพื่อลงโทษหรือเลิกจ้าง ให้ดำเนินการตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่

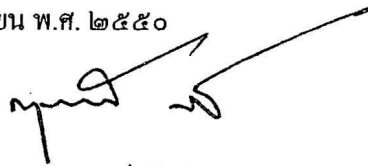
(๑) กรณีที่อธิการบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ ในขณะนั้นแล้วก่อนข้อบังคับนี้ใช้บังคับ และยังไม่เสร็จ ก็ให้สอบสวนตามข้อบังคับนั้นต่อไปจนกว่าจะสิ้นสุดกระบวนการ

(๒) ในกรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเสร็จไปก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่า การสอบสวนหรือการพิจารณานั้นแล้วแต่กรณีเป็นอันใช้ได้

ข้อ ๓๘ ลูกจ้างชั่วคราวของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่กรณีที่มีการยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ไว้แล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้พิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้อยู่ในขณะที่มีการยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

ข้อ ๓๙ ในระหว่างที่สภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการยังมีได้วางระเบียบ หรือออกประกาศเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไขเรื่องการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ระเบียบ หรือมติที่ประชุมของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย และหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติเรื่องการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๐



(ดร.กฤษณพงศ์ กีรติกร)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา