



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย  
พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
กรุงเทพ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล  
สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๘

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล  
สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล  
สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งใดที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้  
ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินงบเงินอุดหนุนทั่วไป รายการเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายบุคลากร หรืองบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยหรือคณะ

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ สถาบัน สำนัก กอง และหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกอง

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกอง

“คณะ” หมายความว่า คณะที่จัดตั้งตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และส่วนงานภายในที่จัดตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา

“ก.พ.อ.” คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตีความตามข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยตีความ และให้คำวินิจฉัยตีความนั้นเป็นที่สุด

#### หมวด ๑

#### หน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ

ข้อ ๖ ให้คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) วางระเบียบหรือออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการจัดสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๒) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่อธิการบดีและสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

(๓) รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือหนังสือรับรองคุณวุฒิอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้งและกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๔) จัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยให้แก่หน่วยงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัย

(๕) กำหนดบัญชีค่าจ้าง และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ รวมทั้งการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ

(๖) กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างประจำปี วงเงินและการบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนค่าจ้างประจำปี

(๗) ปรับค่าจ้างตามวุฒิที่สูงขึ้น ปรับเงินเพิ่มพิเศษหรือค่าตอบแทนในลักษณะอื่น ๆ

(๘) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

(๙) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด เพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ

(๑๐) กำกับดูแล เสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมที่ดี รวมทั้งการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๑๑) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

## หมวด ๒

คุณสมบัติ ตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ ผู้ซึ่งจะได้รับการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

- (๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
  - (๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.
  - (๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามข้อบังคับนี้ หรือกฎหมายอื่น
  - (๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
  - (๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
  - (๖) เป็นบุคคลล้มละลาย
  - (๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
  - (๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
  - (๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัย ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่น
  - (๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงาน ในหน่วยงานของรัฐ
- ความใน (ก) (๒) มิให้นำมาใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๕ หรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๖

ข้อ ๘ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

- (๑) ศาสตราจารย์
- (๒) รองศาสตราจารย์
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๔) อาจารย์
- (๕) ตำแหน่งอื่น ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

- (๑) อธิการบดี
- (๒) รองอธิการบดี
- (๓) คณบดี
- (๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๕) ผู้ช่วยอธิการบดี

- (๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
- (๘) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
- (ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่
  - (๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป เฉพาะผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น มีดังต่อไปนี้

๑) ระดับชำนาญงานพิเศษ

๒) ระดับชำนาญงาน

๓) ระดับปฏิบัติงาน

(๒) ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะ มีดังต่อไปนี้

๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๒) ระดับเชี่ยวชาญ

๓) ระดับชำนาญการพิเศษ

๔) ระดับชำนาญการ

๕) ระดับปฏิบัติการ

๖) ระดับอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม (ก) ตำแหน่งประเภทผู้บริหารตาม (ข) (๗) หรือ (๘) และตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะตาม (ค) ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตาม (ข) (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) หรือ (๖) ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ข้อ ๙ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดกรอบของอัตรากำลังและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยโดยแสดงประเภท ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างหรือค่าตอบแทนของตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง

ตำแหน่งใด ประเภทใด ลักษณะใด จำนวนเท่าใด อยู่ในหน่วยงานใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน

ข้อ ๑๐ มหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๑ เครื่องแบบหรือเครื่องหมายของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

### หมวด ๓

#### การสรรหาและการเลือกสรร การจ้าง การทดลองปฏิบัติงาน และการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังต่อไปนี้

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

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสินใจ การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชี ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรม โอกาสที่บุคคลทั่วไปจะเข้ารับการคัดเลือก และประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย

ผู้ซึ่งจะได้รับการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๗ แล้ว จะต้องมีความเหมาะสมเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่ ก.พ.อ. กำหนดด้วย

ข้อ ๑๓ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้ทำสัญญาจ้างตามแบบที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้อธิการบดีหรือผู้ซึ่งอธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้ส่งจ้าง แต่งตั้ง ทำสัญญาจ้าง และเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๔ มหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลซึ่งมีความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญงาน เป็นพิเศษ หรือมีความเหมาะสมด้านตามเหตุผลและความจำเป็นให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยไม่ใช้การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลตามข้อ ๑๒ ได้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ทั้งนี้ การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและการเลือกสรร การจ้าง การทำสัญญาจ้าง และอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๕ มหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนได้ สำหรับอัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างมหาวิทยาลัยกับบุคคลซึ่งจะจ้าง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ทั้งนี้ การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและการเลือกสรร การจ้าง การทำสัญญาจ้าง และอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้จ้างได้ไม่เกินครั้งละหนึ่งปี และไม่เกินสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปี

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เกษียณอายุก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่ง ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีระยะเวลาการจ้างตามระยะเวลาที่เหลืออยู่ของการดำรงตำแหน่งนั้น

ในกรณีที่บุคคลซึ่งมิได้เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีระยะเวลาการจ้างตามวาระการดำรงตำแหน่งของผู้นั้น

ให้นายกสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างผู้ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง

ให้สภามหาวิทยาลัยกำหนดอัตราค่าจ้างของผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี และให้คณะกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างของผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

ข้อ ๑๗ การทำสัญญาจ้างทดลองปฏิบัติงานให้มีกำหนดหนึ่งปี เมื่อครบกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน และมีผลการประเมินว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด จะได้รับการต่อสัญญาจ้างระยะที่หนึ่ง

หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้าง หรือในกรณีที่เห็นสมควรจะให้เวลาปรับปรุงตัวและทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกไม่เกินสามเดือนก็ได้ เมื่อครบสามเดือนแล้วให้ดำเนินการประเมินอีกครั้งหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งเดือนนับแต่วันที่ครบสามเดือนดังกล่าว หากไม่ผ่านการประเมิน ให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้าง

ข้อ ๑๘ การทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานต่อจากการทดลองปฏิบัติงานตามข้อ ๑๗ ให้มีระยะเวลาของอายุสัญญาตามปีงบประมาณ โดยมีการจ้างสี่ระยะ ดังต่อไปนี้

- (๑) ระยะที่หนึ่งมีกำหนดเวลาสองปี
- (๒) ระยะที่สองมีกำหนดเวลาสามปี
- (๓) ระยะที่สามมีกำหนดเวลาห้าปี
- (๔) ระยะที่สี่ให้อยู่ปฏิบัติงานจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น มีอายุครบหกสิบปี

การนับระยะเวลาสัญญาจ้างปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้นับระยะเวลาต่อเนื่องกันทุกสัญญา การต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานจะกระทำได้โดยมีเงื่อนไขว่า มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณ และพนักงานมหาวิทยาลัยต้องเป็นผู้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในเกณฑ์ที่จะได้รับการต่อสัญญาจ้าง

หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่จะได้รับการต่อสัญญาจ้าง ให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้าง

ข้อ ๑๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีหรือผู้ซึ่งอธิการบดีมอบหมายสั่งจ้าง และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่จำเป็นและเห็นสมควร คณะกรรมการอาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งใด จัดให้มีหลักประกันอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อประกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่มหาวิทยาลัย เนื่องจากการกระทำหรือการงดเว้นการกระทำตามหน้าที่ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และข้อกำหนดในการจัดให้มีหลักประกันให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

#### หมวด ๔

#### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๑ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยโดยคำนึงถึง ความรู้ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพของผลงาน ปริมาณงาน ผลงานที่ปฏิบัติมา ความอดุสาหะ การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนค่าจ้าง พัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้าง



แรงจูงใจให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี ปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๒ ให้อธิการบดีหรือผู้ซึ่งอธิการบดีมอบหมายเป็นผู้ส่งเลื่อนค่าจ้างให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### หมวด ๕

#### การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

---

ข้อ ๒๓ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรม และจริยธรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตลอดจนให้มีศักยภาพที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนด

#### หมวด ๖

#### ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์อื่น

---

ข้อ ๒๔ อัตราค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามบัญชีอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๕ คณะกรรมการอาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่นตามความจำเป็นและเหมาะสม

ข้อ ๒๖ ให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนตามข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสม เป็นธรรม และมีมาตรฐาน โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าจ้างของเอกชน อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และฐานะการคลังของประเทศ รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๒๗ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์ และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

ข้อ ๒๘ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย หรือคณะ ให้ตั้งค่าใช้จ่ายในการจ้างไว้ในงบประมาณเงินรายได้ประจำปีของมหาวิทยาลัยหรือคณะ แล้วแต่กรณี

#### หมวด ๗

#### วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

---

ข้อ ๒๙ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี และวันหยุดราชการประจำปี ของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการโดยอนุโลม เว้นแต่ พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อทำงานเฉพาะเรื่องหรือ เฉพาะช่วงเวลาให้เป็นไปตามสัญญาจ้างที่คณะกรรมการกำหนด

มหาวิทยาลัยอาจกำหนดวันหยุดเพิ่มอีกได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

ข้อ ๓๐ การลามีเก้าประเภท ดังต่อไปนี้

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
- (๔) การลากิจส่วนตัว
- (๕) การลาพักผ่อน
- (๖) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- (๗) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๘) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย
- (๙) การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

หลักเกณฑ์ วิธีการลา ผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลา และการได้รับค่าจ้างระหว่างลา ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๑ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้มีระบบ สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และค่าตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์ เกื้อกูล และค่าตอบแทน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๘  
จรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย

---

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัยและจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ และตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยเคร่งครัด

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้าม หรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเที่ยงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหิงผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักศึกษา หรือประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน การกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๓๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ ๓๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๐ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่มหาวิทยาลัยกำหนดที่เป็นความผิดวินัย หรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณที่มหาวิทยาลัยกำหนดนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ไม่ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๒ หัวหน้าหน่วยงานผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัย ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตามหมวด ๙ ให้ถือว่าหัวหน้าหน่วยงานผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

หัวหน้าหน่วยงานผู้ใดกลับแกลังพนักงานมหาวิทยาลัยในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าหัวหน้าหน่วยงานผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๓ โทษทางวินัยมีสี่สถาน ดังต่อไปนี้

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดค่าจ้าง

(๓) ลดค่าจ้าง

(๔) ปลดออก

#### หมวด ๙

#### การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัย หรือความปรากฏต่ออธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้อธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำความผิดวินัยที่มีใช้ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่คณะกรรมการกำหนด จะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้หัวหน้าหน่วยงานระดับคณะ สถาบัน หรือสำนัก แล้วแต่กรณี เป็นผู้แต่งตั้ง

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีหรือผู้ซึ่งอธิการบดีมอบหมายเป็นผู้แต่งตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา กรณีที่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสองและวรรคสาม ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๕ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้อธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานระดับคณะ สถาบัน หรือสำนัก แล้วแต่กรณี มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง ครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละห้าเป็นเวลาไม่เกินสามเดือน หรือลดค่าจ้างไม่เกินร้อยละสาม

ข้อ ๔๖ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีหรือผู้ซึ่งอธิการบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๔๗ ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใดให้กระทบสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่อธิการบดีจะสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนและผลแห่งการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

#### หมวด ๑๐

#### การออกจากงาน

---

ข้อ ๔๘ พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๓) ถูกเลิกจ้างตามข้อ ๑๗ หรือข้อ ๑๘
- (๔) ถูกเลิกจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญาจ้าง
- (๕) ครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญาจ้าง
- (๖) ถูกลงโทษปลดออก
- (๗) ถูกให้ออกตามข้อ ๕๐
- (๘) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่คณะกรรมการกำหนดหรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๔๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยให้ยื่นเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับเพื่อให้อธิการบดีหรือผู้ซึ่งอธิการบดีมอบหมายเป็นผู้พิจารณา เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๐ อธิการบดีหรือผู้ซึ่งอธิการบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และสั่งให้ออกได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๗
- (๒) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (๓) ไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจนไม่ได้รับการเลื่อนค่าจ้างประจำปี

ติดต่อกันสองปีงบประมาณ

(๔) ถูกจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่คณะกรรมการมีมติว่าถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

(๖) มีการเลิกหรือยุบเลิกหน่วยงาน ยุบหลักสูตร หรือตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่

(๗) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือในสัญญาจ้าง

การสั่งให้ออกจากงานตาม (๒) ในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๗ (ก) (๓) หรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๗ (ข) (๔) ให้ดำเนินการสอบสวนก่อน โดยให้นำข้อ ๔๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การสั่งให้ออก ให้ถือว่าพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่วันที่อธิการบดีหรือผู้ซึ่งอธิการบดีมอบหมายสั่งการ

#### หมวด ๑๑

#### การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๕๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งให้ออก หรือถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง ลดค่าจ้าง หรือปลดออก ให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๕๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของหัวหน้าหน่วยงานหรืออธิการบดี ยกเว้นกรณีสั่งลงโทษ หรือการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งถึงการกระทำหรือวันที่ทราบเหตุแห่งการกระทำ หรือได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๕๓ การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๕๑ การร้องทุกข์ และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ตามข้อ ๕๒ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัย กำหนด

ข้อ ๕๔ เมื่อสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย มีคำวินิจฉัยเกี่ยวกับคำสั่งลงโทษหรือคำสั่งให้ออกเป็นประการใดแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษหรือ สั่งให้ออกดำเนินการแก้ไขคำสั่งให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยโดยเร็ว

ข้อ ๕๕ ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของสภามหาวิทยาลัยหรือ คณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

#### บทเฉพาะกาล

---

ข้อ ๕๖ การดำเนินการทางวินัย การพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ หรือการพิจารณา เรื่องร้องทุกข์ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้ดำเนินการอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ และยังคงดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ จนกว่าจะแล้วเสร็จ

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยหรือกรณีที่สมควรถูกเลิกจ้าง อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจตามข้อบังคับนี้มีอำนาจสั่งลงโทษหรือ สั่งเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แต่ยังไม่ได้มีการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ไว้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๕๗ ในระหว่างที่ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลเรื่องใดตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้นำระเบียบ ประกาศ หรือมติที่คณะกรรมการ บริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ มาใช้บังคับโดยอนุโลม



ข้อ ๕๘ ในกรณีที่มีมหาวิทยาลัยได้ทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย  
ผู้ใดโดยกำหนดระยะเวลาการจ้างในระยะที่สี่ให้พนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ปฏิบัติงาน  
จนเกษียณอายุตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล  
สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการแก้ไข  
ระยะเวลาตามสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ให้มีระยะเวลาการจ้างเป็นไปตาม  
ข้อ ๑๘ (๔)

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายศักดิ์ทิพย์ ไกรฤกษ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ