



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก  
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา  
พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบความในมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๖๕/๑ และมาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และโดยมติคณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

(๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗

(๔) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๗

(๕) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๘

(๖) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

(๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนและเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยวิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๕๑

โดยให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

บรรดากฎ ระเบียบ หรือประกาศอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้ว ซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

“ก.อ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออก

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยตาม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำ มหาวิทยาลัย

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง ให้ทำงานในมหาวิทยาลัยโดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของ มหาวิทยาลัย

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออก

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนตามกฎหมายกระทรวง ประกาศ กระทรวง และส่วนงานภายในตามมติสภามหาวิทยาลัย

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวง และหัวหน้าส่วนงานภายในตามมติสภามหาวิทยาลัย

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกประกาศหรือคำสั่งเพื่อดำเนินการ ตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ หรือการใดที่มีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

หมวด ๑

พนักงาน

ข้อ ๖ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทยหรือสัญชาติอื่นก็ได้

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ เว้นแต่พนักงานตามข้อ ๗

(ข) (๑) (๒) (๓) และ (๔)

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

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

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามข้อบังคับนี้ หรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงาน จะต้องมีความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือประกาศที่ ก.บ.ม. กำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นพนักงานได้ สำหรับอัตราค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างบุคคลที่จะจ้างกับมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ทั้งนี้ หลักเกณฑ์การจ้างให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยให้จ้างได้ครั้งละไม่เกินหนึ่งปี และไม่เกินสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์

ข้อ ๗ ตำแหน่งพนักงาน มีดังนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

- (๑) ศาสตราจารย์
- (๒) รองศาสตราจารย์
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๔) อาจารย์
- (๕) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

- (๑) อธิการบดี
- (๒) รองอธิการบดี
- (๓) คณบดี
- (๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๕) ผู้ช่วยอธิการบดี
- (๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง

หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๘) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

- (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๒) ระดับเชี่ยวชาญ
- (๓) ระดับชำนาญการ
- (๔) ระดับผู้ปฏิบัติการ
- (๕) ระดับอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

การแต่งตั้งให้พนักงานดำรงตำแหน่งตาม (ก) (๑) (๒) หรือ (๓) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการถอดถอนพนักงานตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ยกเว้นตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย ว่าด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตาม (ข) ให้พนักงานผู้นั้นมีหน้าที่ และอำนาจในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง และมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการ และพนักงานที่สังกัดหน่วยงานนั้น

ข้อ ๘ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดกรอบของอัตรากำลังและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน โดยแสดงประเภท ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และอัตราค่าตอบแทนของตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง

ตำแหน่งใด ประเภทใด ลักษณะใด จำนวนเท่าใด อยู่ในหน่วยงานใด และจะต้องใช้ คุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งใด ให้ ก.บ.ม. กำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน

ข้อ ๙ เครื่องแบบ เครื่องหมายพนักงาน ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

## หมวด ๒

### การจ้าง และการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๐ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าเป็นพนักงานตามข้อ ๗ (ก) และ (ค) ให้ดำเนินการ ด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้

- (๑) การสอบแข่งขัน
- (๒) การคัดเลือก
- (๓) วิธีการอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชี ให้เป็นไปตามประกาศที่ ก.บ.ม.กำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรมและประโยชน์สูงสุดของ มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ จะต้องมีความสัมพันธ์ของตำแหน่ง และอัตราค่าตอบแทนตามที่ ก.บ.ม. อนุมัติ

ข้อ ๑๑ การจ้างพนักงานให้ทำสัญญาจ้างตามแบบที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยให้อธิการบดีหรือผู้ที่ อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างและแต่งตั้ง สำหรับพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งอธิการบดีให้นายกสภามหาวิทยาลัยลงนามในสัญญาจ้าง

ค่าตอบแทน สิทธิหรือประโยชน์อื่นใดที่พนักงานพึงได้รับตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดนั้น จะได้รับ ก่อนการทำสัญญาตามวรรคหนึ่งมิได้

ข้อ ๑๒ การทดลองปฏิบัติงานของพนักงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานหนึ่งปี เมื่อการทดลองปฏิบัติงาน มีผลการประเมินว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด จะได้รับการต่อสัญญาจ้างตามข้อ ๑๓ ในกรณีของพนักงานตำแหน่งวิชาการ จะต้องมีการประเมินความสามารถทาง ภาษาต่างประเทศ ผ่านระดับที่ ก.บ.ม. กำหนดก่อนด้วย จึงจะได้รับการต่อสัญญาจ้างตามข้อ ๑๓

ข้อ ๑๓ สัญญาจ้าง ให้มีช่วงระยะเวลาของอายุสัญญาตามปีงบประมาณ ดังต่อไปนี้

- (๑) ระยะแรก มีกำหนดเวลาสามปี โดยให้รวมระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานตามข้อ ๑๒ ด้วย
- (๒) ระยะที่สอง มีกำหนดเวลาสี่ปี
- (๓) ระยะที่สาม มีกำหนดเวลาหกปี
- (๔) ระยะที่สี่ มีกำหนดเวลาจนถึงเกษียณอายุ

ทั้งนี้ สัญญาที่มีระยะเวลาการจ้างจนถึงวันครบเกษียณอายุงานกำหนดให้สิ้นสุดสัญญาในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่มีอายุครบเกษียณอายุงาน

การนับระยะเวลาสัญญาจ้างตามวรรคแรก ให้นับระยะเวลาต่อเนื่องกันทุกสัญญา และการต่อสัญญาจ้างจะกระทำได้โดยมีเงื่อนไขว่า มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณและพนักงานที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างได้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว

ในกรณีพนักงานตำแหน่งวิชาการซึ่งได้รับการจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์ขึ้นไป อาจได้รับการต่อสัญญาจ้างมีกำหนดมากกว่าที่กำหนดตาม (๑) ถึง (๔) แล้วแต่กรณี ก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ในกรณีพนักงานตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งได้รับการจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ หรือ ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป อาจได้รับการต่อสัญญาจ้างมีกำหนดมากกว่าที่กำหนดตาม (๑) ถึง (๔) แล้วแต่กรณีก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ก.บ.ม. อาจกำหนดเงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่ในส่วนของภาระงาน ผลงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประกอบการพิจารณาต่อสัญญา การจ่ายค่าตอบแทน และการเลื่อนค่าตอบแทน ก็ได้

ข้อ ๑๔ หน่วยงานใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญงานใดเป็นพิเศษเป็นพนักงาน ให้เสนอ ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติการจ้าง

อัตราค่าตอบแทน หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหา ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๑๕ พนักงานผู้ใดพ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปรับราชการทหารตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายจ้าง และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๖ มหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งพนักงานผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งเดียวกันหรือตำแหน่งอื่นในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ได้ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ วิธีการ ตลอดจน เงื่อนไขเกี่ยวกับระยะเวลาและเงื่อนไขอื่นให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

มหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งพนักงานตามข้อบังคับนี้จากพนักงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

### หมวด ๓

### หลักประกัน

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่จำเป็นและเห็นสมควร ก.บ.ม. อาจกำหนดให้พนักงานตำแหน่งใด จัดให้มีหลักประกัน สัญญาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อประกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่มหาวิทยาลัย เนื่องจากการ กระทำหรืองดเว้นการกระทำตามหน้าที่ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

#### หมวด ๔

#### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๘ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพของผลงาน ปริมาณงาน ผลงานที่ปฏิบัติมา ความอดุสาหะ การรักษาวินัยและ จรรยาบรรณ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นค่าตอบแทน พัฒนาเพิ่มพูน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๙ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้สั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทน หรือเลื่อน ตำแหน่ง ให้แก่พนักงานที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรณีพนักงานตำแหน่งวิชาการที่ดำรงตำแหน่งตาม ข้อ ๗ (ข) (๑) ให้นายกสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้สั่งเลื่อน

#### หมวด ๕

#### การพัฒนาพนักงาน

ข้อ ๒๐ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่ พนักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

#### หมวด ๖

#### ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๒๑ อัตราค่าตอบแทนของพนักงานให้เป็นไปตามบัญชีค่าตอบแทนที่ ก.บ.ม. กำหนด ซึ่งต้อง ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยด้วย

ข้อ ๒๒ ก.บ.ม. อาจกำหนดให้พนักงานได้รับสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (๒) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา
- (๓) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน
- (๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- (๕) ค่าเบี้ยประชุม
- (๖) สิทธิอื่นๆ ตามที่ ก.บ.ม. เห็นสมควร

ในกรณีที่เห็นสมควร ก.บ.ม. อาจกำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่ พนักงานเพื่อให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๒๓ ให้ ก.บ.ม. พิจารณาทบทวนอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานตามข้อ ๒๑ และข้อ ๒๒ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสม เป็นธรรม และมีมาตรฐาน โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนของเอกชน อัตราเงินเดือนของข้าราชการและฐานะการคลังของประเทศ รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๒๔ ให้พนักงานได้รับสิทธิประโยชน์ และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ว่าด้วยการประกันสังคม

#### หมวด ๗

#### วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

ข้อ ๒๕ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีของพนักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการ เว้นแต่พนักงานที่มีสัญญาจ้างเป็นพนักงานเพื่อทำงานเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะช่วงเวลา ให้เป็นไปตามสัญญาจ้างที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๖ การลามีสี่ประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
- (๔) การลากิจส่วนตัว
- (๕) การลาพักผ่อน
- (๖) การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- (๗) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๘) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน
- (๙) การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
- (๑๐) การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

หลักเกณฑ์ วิธีการลา ผู้มีอำนาจอนุญาตการลา และการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๗ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน ให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์ เกื้อกูลและเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ แก่พนักงานตามความจำเป็นและความเหมาะสม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินค่าตอบแทน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

#### หมวด ๘

#### วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๒๘ พนักงานต้องรักษาวินัย และจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด พนักงานผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้าม หรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ ๒๙ พนักงานต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ



ข้อ ๓๐ พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือ นโยบายของทางราชการ การปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๑ พนักงานต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๒ พนักงานต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูล ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ข่มเหงผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักศึกษาหรือประชาชน เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๓ พนักงานต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสีย ความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน การกระทำได้กล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๓๔ พนักงานต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงาน คล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ ๓๕ พนักงานต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน มิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษ โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือกระทำการอื่นใดอันได้ ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๓๖ พนักงานต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่ ก.บ.ม. กำหนด จรรยาบรรณที่กำหนดขึ้น จะกำหนดว่าการประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดเป็นความผิดวินัย หรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วยก็ได้

ข้อ ๓๗ พนักงานผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัยให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

พนักงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ไม่ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๘ หัวหน้าหน่วยงานผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัย ละเลย ไม่ดำเนินการทางวินัยตามหมวด ๑๐ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

หัวหน้าหน่วยงานผู้ใดกลับแก้งพนักงานในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าหัวหน้าหน่วยงานผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๙ โทษทางวินัยมี ๔ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินค่าตอบแทน
- (๓) ลดขั้นค่าตอบแทน
- (๔) ปลดออก

#### หมวด ๙

##### การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๐ พนักงานผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดวินัย หรือความปรากฏต่ออธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้อธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำผิดวินัยที่มีโทษความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ ปรากฏชัดเจนตามที่คณะกรรมการกำหนด จะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้แต่งตั้ง

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้แต่งตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณากรณีที่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๑ กรณีพนักงานกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้อธิการบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานมีอำนาจสั่ง ลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละ ๕ เป็นเวลาไม่เกินสามเดือน หรือลดขั้นเงินค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งขั้น

ข้อ ๔๒ กรณีพนักงานกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย มีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๔๓ ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใด ให้กระทบสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่อธิการบดีจะสั่งพักการปฏิบัติหน้าที่ หรือสั่งให้พ้นจากการเป็นพนักงานไว้ก่อน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสั่งพักการปฏิบัติหน้าที่ หรือการสั่งให้พ้นจากการเป็นพนักงานไว้ก่อน และผลแห่งการสั่งพักการปฏิบัติหน้าที่หรือสั่งให้พ้นจากการเป็นพนักงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

#### หมวด ๑๐

#### การพ้นจากการเป็นพนักงาน

ข้อ ๔๔ พนักงานพ้นจากการเป็นพนักงาน เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ไม่ผ่านการประเมิน

(๔) เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ เว้นแต่พนักงานตามข้อ ๗

(ข) (๑) (๒) (๓) และ (๔)

(๕) ถูกเลิกจ้าง หรือถูกยกเลิกงานหรือโครงการก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือไม่ได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน

(๖) ครบกำหนดสัญญาจ้าง หรือสิ้นสุดโครงการ

(๗) ถูกลงโทษปลดออก

(๘) ถูกจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๙) ไม่ยื่นคำขอเพื่อดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่กำหนดในข้อ ๔๔

(๑๐) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่ ก.บ.ม. กำหนด หรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๔๕ กรณีที่พนักงานมิได้ยื่นคำขอเพื่อดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ ภายในระยะเวลา ดังนี้

(๑) อาจารย์วุฒิมการศึกษาระดับปริญญาเอกเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ภายในห้าปีนับตั้งแต่วันที่ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ระยะเวลาห้าปีให้ขยายเป็นเจ็ดปีสำหรับผู้มีวุฒิมการศึกษาระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่า

(๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์เป็นรองศาสตราจารย์ภายในเจ็ดปีนับแต่วันที่ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์

เงื่อนไขตาม (๑) และ (๒) ดังกล่าวไม่ให้รวมคำนวณระยะเวลาเมื่อมีเหตุ ดังนี้

(ก) ผู้นั้นต้องเข้ารับหน้าที่ในตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

(ข) ผู้นั้นได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ

(ค) ผู้นั้นได้รับคำสั่งจากอธิการบดีให้ไปปฏิบัติหน้าที่หรือทำหน้าที่อื่นใด และให้ยกเว้นเงื่อนไขที่จะต้องยื่นคำขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามวรรคแรก ตามกำหนดเงื่อนไขดังกล่าว

(ง) เมื่อมีเหตุอื่นใดที่อธิการบดีพิจารณาเห็นสมควร และได้ยื่นคำขอต่อสภามหาวิทยาลัยให้ขยายระยะเวลาให้กับพนักงานเป็นรายบุคคลตามเงื่อนไขที่สภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติ

หากสภามหาวิทยาลัยมีมติไม่อนุมัติตำแหน่งทางวิชาการให้พนักงานผู้นั้นยื่นคำขอให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามวรรคแรกและพนักงานผู้นั้นไม่ได้ยื่นคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานทางวิชาการ หรือยื่นคำขอให้ทบทวนแต่สภามหาวิทยาลัยได้พิจารณาและได้มีมติตามข้อบังคับ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นที่สิ้นสุดแล้วให้อธิการบดีสั่งให้พนักงานผู้นั้นพ้นจากการเป็นพนักงานได้ภายในกำหนดเวลา ๑๘๐ วัน นับแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติ เว้นแต่อธิการบดีโดยอนุมัติของคณะกรรมการ ก.บ.ม. จะพิจารณาเห็นสมควร เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยให้ขยายระยะเวลาให้พนักงานผู้นั้น

ข้อ ๔๖ พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออก ให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยให้ยื่นเสนอผ่านหัวหน้าหน่วยงานตามลำดับ เพื่อให้อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้พิจารณา เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออกและการยับยั้งการลาออกให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๔๗ พนักงานซึ่งขาดคุณสมบัติทั่วไป ให้ถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานตั้งแต่วันที่อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายสั่งการ

ข้อ ๔๘ อธิการบดีมีอำนาจเลิกจ้างพนักงานได้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) เมื่อพนักงานปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

(๓) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่ ก.บ.ม. มีมติว่าถ้าให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

(๔) ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๖

ก.บ.ม. อาจกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการเลิกจ้างพนักงานตาม (๑) (๒) และ (๓) ก็ได้

หมวด ๑๑

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๔๙ พนักงานผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน หรือลดขั้นค่าตอบแทน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.บ.ม. ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๕๐ พนักงานผู้ใดถูกลงโทษปลดออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๕๑ ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจในคำวินิจฉัยของ “ก.อ.ม.” ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครอง ได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

ข้อ ๕๒ พนักงานผู้ใดถูกเลิกจ้าง หรือเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของหัวหน้าหน่วยงานหรืออธิการบดี ยกเว้นการตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.อ.ม. ภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งถึงการกระทำหรือวินัยทราบเหตุ แห่งการกระทำหรือได้รับคำสั่งหรือหนังสือ

ข้อ ๕๓ ให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษหรือสั่งเลิกจ้าง ดำเนินการแก้ไขคำสั่งลงโทษหรือการสั่งเลิกจ้าง ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.อ.ม. หรือ ก.บ.ม. โดยเร็ว

ข้อ ๕๔ การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๕๐ การร้องทุกข์ตามข้อ ๕๒ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการแห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย การดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การออกจากราชการ การสั่งพักหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๙”

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๕ ผู้ใดเป็นพนักงาน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมอยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ ใช้บังคับ ให้ผู้นั้น เป็นพนักงานตามข้อบังคับนี้ต่อไป โดยให้นับช่วงระยะเวลาของอายุสัญญาจ้างตามข้อ ๑๓ ของข้อบังคับนี้ต่อเนื่องจากอายุของสัญญาจ้างเดิม ณ วันที่ข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้

ข้อ ๕๖ พนักงานผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัย หรือกรณีที่เหมาะสมควรถูกเลิกจ้างอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจตามข้อบังคับนี้ มีอำนาจสั่งลงโทษหรือสั่งเลิกจ้างพนักงานผู้นั้น ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ส่วนการสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการเพื่อลงโทษหรือเลิกจ้าง ให้ดำเนินการ ตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่

(๑) กรณีที่อธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ในขณะนั้นแล้วก่อนข้อบังคับนี้ใช้บังคับ และยังไม่สอบสวนไม่เสร็จ ก็ให้สอบสวนตามข้อบังคับนั้นต่อไปจนกว่า จะเสร็จ

/ (๒) กรณีที่ ...

(๒) กรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ในขณะนั้น เสร็จไปแล้ว ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่า การสอบสวนหรือการพิจารณานั้นแล้วแต่กรณี เป็นอันใช้ได้

ข้อ ๕๗ พนักงานผู้ใดมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่ กรณีที่มีการยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ไว้แล้วก่อน วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้มีการพิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อไปตามหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในขณะที่มีการ อุทธรณ์หรือร้องทุกข์

ข้อ ๕๘ ในระหว่างที่ยังไม่มีการออกระเบียบ หรือประกาศของมหาวิทยาลัยเรื่องใด เพื่อ ปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ ให้นำประกาศ ก.พ.อ. หรือระเบียบเกี่ยวกับเรื่องนั้นมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๕๙ ในระหว่างที่ ก.บ.ม. ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเรื่องใดตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้ ให้นำข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มติสภามหาวิทยาลัย หรือ มติที่ ก.บ.ม. ได้กำหนดไว้แล้ว มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓



(ศาสตราจารย์สุนทร บุญญาธิการ)

ประธานคณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทน  
สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้ข้อบังคับฉบับนี้ คือ เนื่องจากข้อบังคับที่ใช้บังคับอยู่ใช้มาเป็นระยะเวลานาน เพื่อเป็นการปรับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ให้มีธรรมาภิบาลยิ่งขึ้น และเป็นการสร้างระบบสวัสดิการภายหลังการเกษียณอายุราชการให้มีความมั่นคง จึงจำเป็นต้องออกข้อบังคับนี้