



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
พ.ศ. ๒๕๕๑

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีการดำเนินการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบความในมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๖๕/๑ และมาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบัน
อุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และโดยมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในการประชุม
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย การบริหาร
งานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล
สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ และให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

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 ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงาน
ในมหาวิทยาลัยโดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ตะวันออก

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวง
และส่วนงานภายในตามมติสภามหาวิทยาลัย

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนตามกฎหมายกระทรวง
ประกาศกระทรวง และหัวหน้าส่วนงานภายในตามมติสภามหาวิทยาลัย

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลตะวันออก

ข้อ ๕ ให้ถือการบริรักษากฎตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ หรือการใดที่มีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้
ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

หมวด ๑

พนักงาน

ข้อ ๖ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือ

เป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามข้อบังคับนี้
หรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดย
ประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือ
หน่วยงานอื่นของรัฐ

(๕) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัย ตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้ที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงาน จะต้องมีความคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

ในกรณีที่มิมีเหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นพนักงานได้ สำหรับอัตราค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับผลการตกลงระหว่างบุคคลที่จะจ้างกับมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ทั้งนี้หลักเกณฑ์การจ้างให้เป็นไปตามที่ 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.พ.อ. 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.พ.อ. กำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

(๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) ระดับเชี่ยวชาญ

(๓) ระดับชำนาญการ

(๔) ระดับผู้ปฏิบัติการ

(๕) ระดับอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

การแต่งตั้งให้พนักงานดำรงตำแหน่งตาม (ก) (๑) (๒) หรือ (๓) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

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

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตาม (ข) ให้พนักงานผู้นั้นมีอำนาจ และหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง และมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการ และพนักงานที่สังกัดหน่วยงานนั้น

ข้อ ๘ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดกรอบของอัตรากำลังและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน โดยแสดงประเภท ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และอัตราค่าตอบแทนของตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง

ตำแหน่งใด ประเภทใด ลักษณะใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใด ให้ ก.บ.ม. กำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน

ข้อ ๙ เครื่องแบบ เครื่องหมายพนักงาน ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๒

การจ้าง และการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๐ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าเป็นพนักงาน ให้ดำเนินการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้

(๑) การสอบแข่งขัน

(๒) การคัดเลือก

(๓) วิธีการอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชี ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย การสอบบรรจุ และการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการหรือเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรมและประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ จะต้องมีความสอดคล้องกับตำแหน่ง และอัตราค่าตอบแทนตามที่ ก.บ.ม. อนุมัติ

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

การทดลองปฏิบัติงานให้ทดลองปฏิบัติงานหนึ่งปี เมื่อการทดลองปฏิบัติงานมีผลการประเมินว่าเป็น ผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด จะได้รับการต่อสัญญาจ้างตามข้อ ๑๒

ข้อ ๑๒ สัญญาจ้างให้มีช่วงระยะเวลาของอายุสัญญาตามปีงบประมาณ ดังต่อไปนี้

(๑) ระยะแรกมีกำหนดเวลาสามปี

(๒) ระยะที่สองมีกำหนดเวลาสี่ปี

(๓) ระยะที่สามมีกำหนดเวลาหกปี

(๔) ระยะที่สี่ให้อยู่ปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ

การนับระยะเวลาสัญญาจ้างตามวรรคแรก ให้นับระยะเวลาต่อเนื่องกันทุกสัญญา และการต่อสัญญาจ้างจะกระทำได้โดยมีเงื่อนไขว่า มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณและพนักงานที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างได้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว

ข้อ ๑๓ หน่วยงานใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานใดเป็นพิเศษเป็นพนักงาน ให้เสนอ ก.บ.ม. พิจารณานุมัติการจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะจ้าง

อัตราค่าตอบแทนที่จะได้รับ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และการเลือกสรร ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๔ พนักงานผู้ใดพ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปรับราชการทหารตามกฎหมาย ว่าด้วย การรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายจ้าง และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๕ มหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งพนักงานผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๓

หลักประกัน

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่จำเป็นและเห็นสมควร ก.บ.ม. อาจกำหนดให้พนักงานตำแหน่งใด จัดให้มีหลักประกัน สัญญาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อประกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่มหาวิทยาลัย เนื่องจากการกระทำหรือควั่นการกระทำตามหน้าที่ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๔

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๗ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพของผลงาน ปริมาณงาน ผลงานที่ปฏิบัติมา ความอดุสาหะ การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นค่าตอบแทน พัฒนาเพิ่มพูน ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๘ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้สั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทน หรือเลื่อนตำแหน่ง ให้แก่พนักงานที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หมวด ๕

การพัฒนาพนักงาน

ข้อ ๑๙ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่พนักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๖

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๒๐ อัตราค่าตอบแทนของพนักงานให้เป็นไปตามบัญชีค่าตอบแทนที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๑ ก.บ.ม. อาจกำหนดให้พนักงานได้รับสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

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

ในกรณีที่เห็นสมควร ก.บ.ม. อาจกำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานเพื่อให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติได้

ข้อ ๒๒ ให้ ก.บ.ม. พิจารณาทบทวนอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน ตามข้อ ๒๐ และข้อ ๒๑ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสม เป็นธรรม และมีมาตรฐาน โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนของเอกชน อัตราเงินเดือนของข้าราชการและฐานการคลังของประเทศ รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๒๓ ให้พนักงานได้รับสิทธิประโยชน์ และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ว่าด้วยการประกันสังคม

หมวด ๗

วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

ข้อ ๒๔ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีของพนักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการ เว้นแต่พนักงานที่มีสัญญาจ้างเป็นพนักงานเพื่อทำงานเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะช่วงเวลา ให้เป็นไปตามสัญญาจ้างที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๕ การลามีเจ็ดประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลากิจส่วนตัว
- (๔) การลาพักผ่อน
- (๕) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (๖) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๗) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย

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

ข้อ ๒๖ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน ให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์ เกื้อกูลและเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ แก่พนักงานตามความจำเป็นและความเหมาะสม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินค่าตอบแทน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม.กำหนด

หมวด ๘

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๒๗ พนักงานต้องรักษาวินัย และจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

พนักงานผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้าม หรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานผู้นั้นเป็นผู้กระทำ ผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ ๒๘ พนักงานต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๒๙ พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และ ดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือ นโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๐ พนักงานต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัย อย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๑ พนักงานต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับ วัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูล ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ข่มเหงผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักศึกษาหรือประชาชน เป็นความผิด วินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๒ พนักงานต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสีย ความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน การกระทำความดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำ ผิดวินัย

ข้อ ๓๓ พนักงานต้องไม่เป็นการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงาน คล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ ๓๔ พนักงานต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้ เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือกระทำการอื่นใดอันได้ ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๓๕ พนักงานต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

จรรยาบรรณที่กำหนดขึ้น จะกำหนดว่าการประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดเป็นความผิดวินัย หรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วยก็ได้

ข้อ ๓๖ พนักงานผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการ ทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัยให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการ ตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

พนักงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ไม่ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็น การกระทำความผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไป ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๗ หัวหน้าหน่วยงานผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัย ละเลย ไม่ดำเนินการทางวินัยตามหมวด ๑๐ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

หัวหน้าหน่วยงานผู้ใดกลั่นแกล้งพนักงานในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าหัวหน้า หน่วยงานผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๘ โทษทางวินัยมี ๔ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินค่าตอบแทน

(๓) ลดขั้นค่าตอบแทน

(๔) ปลดออก

หมวด ๕

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๓๙ พนักงานผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัย หรือความปรากฏ ต่ออธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานว่าพนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้อธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานตั้งคณะกรรมการ

สอบสวนโดยพลัน เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำผิดวินัยที่มีใช้ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่คณะกรรมการกำหนด จะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ก็ได้

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้แต่งตั้ง

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้แต่งตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณากรณีที่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๐ กรณีพนักงานกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้อธิการบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานมีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕% เป็นเวลาไม่เกินสามเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งขั้น

ข้อ ๔๑ กรณีพนักงานกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๔๒ ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใด ให้กระทบสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่อธิการบดีจะสั่งพักการปฏิบัติหน้าที่ หรือสั่งให้พ้นจากการเป็นพนักงานไว้ก่อน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสั่งพักการปฏิบัติหน้าที่ หรือการสั่งให้พ้นจากการเป็นพนักงานไว้ก่อน และผลแห่งการสั่งพักการปฏิบัติหน้าที่หรือสั่งให้พ้นจากการเป็นพนักงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๑๐

การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๔๓ พนักงานพ้นจากการเป็นพนักงาน เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ไม่ผ่านการประเมิน

(๔) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

(๕) ถูกเลิกจ้าง หรือถูกยกเลิกงานหรือโครงการก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือไม่ได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน

(๖) ครบกำหนดสัญญาจ้าง หรือสิ้นสุดโครงการ

(๗) ถูกลงโทษปลดออก

(๘) ถูกจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

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

ข้อ ๔๔ พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออก ให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยให้ยื่นเสนอผ่านหัวหน้าหน่วยงานตามลำดับ เพื่อให้อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้พิจารณา เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออกและการยับยั้งการลาออกให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๔๕ พนักงานซึ่งขาดคุณสมบัติทั่วไป ให้ถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานตั้งแต่วันที่อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายสั่งการ

ข้อ ๔๖ อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีอำนาจเลิกจ้างพนักงานได้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (๒) เมื่อพนักงานปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือประพฤติดนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
- (๓) ถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่ ก.บ.ม. มีมติว่าถ้าให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จะเป็นการเสียหายแก่ราชการ
- (๔) ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๖

หมวด ๑๑

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๔๗ พนักงานผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน หรือลดขั้นค่าตอบแทน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.บ.ม. ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๔๘ พนักงานผู้ใดถูกลงโทษปลดออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัยหรือ ก.บ.ม. ที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๔๙ ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของสภามหาวิทยาลัย หรือ ก.บ.ม. ที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมาย ว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครอง และวิธีพิจารณาคดีปกครอง

ข้อ ๕๐ พนักงานผู้ใดถูกเลิกจ้าง หรือเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของหัวหน้าหน่วยงานหรืออธิการบดี ยกเว้นการตั้ง กรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อสภามหาวิทยาลัยหรือ ก.บ.ม. ที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งถึงการกระทำหรือวันทราบเหตุแห่งการกระทำ หรือได้รับคำสั่งหรือหนังสือ

ข้อ ๕๑ ให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษหรือสั่งเลิกจ้าง ดำเนินการแก้ไขคำสั่งลงโทษหรือการสั่งเลิกจ้างให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัย หรือ ก.บ.ม. ที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายแล้วแต่กรณีโดยเร็ว

ข้อ ๕๒ การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๔๗ ข้อ ๔๘ การร้องทุกข์ตามข้อ ๕๐ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๓ ผู้ใดเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ อยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้น เป็นพนักงานตามข้อบังคับนี้ต่อไป โดยให้นับช่วงระยะเวลาของอายุสัญญาจ้างตามข้อ ๑๒ ของข้อบังคับนี้ต่อเนื่อง จากอายุของสัญญาจ้างเดิม ณ วันที่ข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้

ข้อ ๕๔ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าสภามหาวิทยาลัยจะมีคำสั่งแต่งตั้ง ก.บ.ม. ตามข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ

ข้อ ๕๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัย หรือกรณีที่สมควรถูกเลิกจ้างอยู่ก่อนวันที่ ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจตามข้อบังคับนี้ มีอำนาจสั่งลงโทษหรือสั่งเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ ส่วนการสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการเพื่อลงโทษหรือเลิกจ้าง ให้ดำเนินการตาม ข้อบังคับนี้ เว้นแต่

(๑) กรณีที่อธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ใน ขณะนั้นแล้วก่อนข้อบังคับนี้ใช้บังคับ และยังไม่เสร็จ ก็ให้สอบสวนตามข้อบังคับนั้นต่อไปจนกว่าจะเสร็จ

(๒) กรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ในขณะนั้น เสร็จไปแล้ว ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่า การสอบสวนหรือการพิจารณานั้นแล้วแต่กรณี เป็นอันใช้ได้

ข้อ ๕๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ได้ตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่ กรณีที่มีการยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ไว้แล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้มีการพิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อไปตามหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในขณะที่มีการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

ข้อ ๕๗ ในระหว่างที่ยังไม่มีการออกกฎ ก.พ.อ. ข้อบังคับ หรือระเบียบของมหาวิทยาลัยเรื่องใด เพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ ให้นำกฎ ก.พ. เกี่ยวกับเรื่องนั้นมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๕๘ ในระหว่างที่ ก.บ.ม. ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเรื่องใดตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้ ให้นำระเบียบ ประกาศ หรือมติที่ ก.บ.ม. หรือคณะกรรมการ บริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดไว้แล้ว มาใช้บังคับกับพนักงานโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๑



(ดร.กิจจา ไจเย็น)

อุปนายกสภามหาวิทยาลัย ทำหน้าที่แทน

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก