



**ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างเงินรายได้ พ.ศ. ๒๕๕๙**

เพื่อให้การบริหารงานเกี่ยวกับลูกจ้างเงินรายได้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเหมาะสม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ เพื่อถือปฏิบัติกับลูกจ้างเงินรายได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๗ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงวางข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างเงินรายได้ พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับนับถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“วิทยาเขต”	หมายความว่า	วิทยาเขตในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“หัวหน้าส่วนราชการ”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน หรือรองอธิการบดีประจำวิทยาเขต
“หัวหน้าหน่วยงาน”	หมายความว่า	คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“ลูกจ้าง”	หมายความว่า	บุคคลที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานจ้างด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เพื่อให้ปฏิบัติงานมีกำหนดระยะเวลาจ้างไม่เกินปีงบประมาณนั้นๆ แต่ไม่หมายความรวมถึงลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานที่มีระเบียบ หรือข้อบังคับ กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

๙.๒ วิทยาเขต ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------|
| ๑. รองอธิการบดีประจำวิทยาเขต | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ช่วยอธิการบดีประจำวิทยาเขต | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าหรือผู้แทนหน่วยงานที่มีการสอบคัดเลือก | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าแผนกงานบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการเลขานุการ |

ในกรณีจำเป็นอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการด้วยได้ไม่เกินสองคน

ข้อ ๑๐ คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานเป็นลูกจ้าง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามวิธีการที่กำหนดในประกาศรับสมัคร

(๒) รายงานผลการสรรหาและเลือกสรรต่ออธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย

เพื่อพิจารณาสั่งจ้าง

ข้อ ๑๑ ให้มหาวิทยาลัยหรือวิทยาเขตดำเนินการประกาศรับสมัครและปิดไว้วันที่เปิดเผย ทั้งนี้ กำหนดระยะเวลาในการรับสมัครต้องไม่น้อยกว่าห้าวันทำการ

ข้อ ๑๒ หลักเกณฑ์และวิธีการตัดสิน บุคคลที่จะถือว่าเป็นผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรต้องเป็นบุคคลที่สอบได้คะแนนในแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ และได้คะแนนรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

หมวด ๓

การลาและการจ่ายค่าจ้างระหว่างลา

ข้อ ๑๓ ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างระหว่างวันลา ดังนี้

๑๓.๑. ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานไม่ถึง ๖ เดือน ลาได้ไม่เกิน ๘ วันทำการ

๑๓.๒. ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ลาได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

ลูกจ้างที่ลาป่วย ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต ก่อนหรือในวันลา เว้นแต่กรณีจำเป็นจะเสนอหรือจัดส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติงานก็ได้

การลาป่วยเกิน ๒ วันขึ้นไปโดยไม่นับรวมวันหยุด ลูกจ้างจะต้องมีใบรับรองแพทย์แนบไปกับใบลาด้วย

ข้อ ๑๔ ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน มีสิทธิลาพักผ่อนตามสัญญาจ้างได้ไม่เกิน ๑๐ วันทำการ

ลูกจ้างที่ประสงค์จะลาพักผ่อน ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต ล่วงหน้าอย่างน้อย ๕ วันทำการ และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานได้

ข้อ ๑๕ ลูกจ้างมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน ๙๐ วัน โดยมีสิทธิรับค่าจ้างระหว่างลาไม่เกิน ๔๕ วัน

ข้อ ๑๖ การนับวันลา การควบคุมวันลา และอำนาจของผู้พิจารณาหรืออนุญาตการลาของ ลูกจ้างให้นำระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาบังคับใช้ โดยอนุโลม

ข้อ ๑๗ การลาประเภทอื่นๆ นอกเหนือจากหมวดนี้ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง

หมวด ๔

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๘ ให้แต่ละหน่วยงานทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างในสังกัด เมื่อปฏิบัติงาน ตามสัญญามาแล้วเป็นระยะเวลาหนึ่ง แต่ไม่ต่ำกว่า ๔ เดือน ในเดือนมีนาคม และเดือนสิงหาคม

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด ให้มหาวิทยาลัย หรือวิทยาเขตแจ้งผลการประเมินและให้หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลเพื่อให้ ลูกจ้างนั้นปฏิบัติตามภายในระยะเวลาที่กำหนด หากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามหรือไม่สามารถปฏิบัติตามแผนดังกล่าว ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยหรือวิทยาเขตยกเลิกสัญญาจ้างได้

ทั้งนี้ ให้หน่วยงานดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างให้แล้วเสร็จก่อนสิ้นสุด สัญญาจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน

หมวด ๕

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๑๙ ลูกจ้างต้องรักษาวินัยและจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัด

ข้อ ๒๐ ลูกจ้างต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๒๑ ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือ ทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับ ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๒ ลูกจ้างต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๓ ลูกจ้างต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง ผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักศึกษา หรือประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๔ ลูกจ้างต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์ อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน การกระทำความดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๒๕ ลูกจ้างต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็น ผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๖ ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่กำหนดในข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๗ ลูกจ้างผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัยให้หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

ลูกจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ไม่ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๒๘ ลูกจ้างผู้ใดละทิ้ง หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรให้ถือว่าลูกจ้างผู้นั้นกระทำผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๙ หัวหน้าส่วนราชการใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัย ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

หัวหน้าส่วนราชการผู้ใดกลั่นแกล้งลูกจ้างซึ่งอยู่ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าหัวหน้าส่วนราชการผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๐ โทษทางวินัยมี ๔ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินค่าจ้าง
- (๓) ปลดออก
- (๔) ไล่ออก

ข้อ ๓๑ ในกรณีลูกจ้างกระทำความผิดวินัยอันเป็นความผิดปรากฏชัดแจ้งตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ให้ถือเป็นเหตุที่มหาวิทยาลัยหรือวิทยาเขตยกเลิกสัญญาจ้างได้

ข้อ ๓๒ ลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัย หรือความปรากฏต่อหัวหน้าส่วนราชการว่าลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้หัวหน้าส่วนราชการตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำความผิดวินัยที่มีโทษความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด จะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน หัวหน้าส่วนราชการจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา และผู้มีอำนาจในการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

หมวด ๖

การสิ้นสุดการเป็นลูกจ้าง

ข้อ ๓๓ การสิ้นสุดการเป็นลูกจ้าง มีดังนี้

- ๓๓.๑ ครบกำหนดในระยะเวลาการจ้างตามสัญญาจ้างฉบับนี้
- ๓๓.๒ ลูกจ้างตาย
- ๓๓.๓ ได้รับอนุญาตให้ลาออก

ทั้งนี้ เมื่อลูกจ้างผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๘ แล้ว ให้ถือว่าลูกจ้างได้รับการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๔ มหาวิทยาลัยหรือวิทยาเขตมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง เมื่อปรากฏเหตุกับลูกจ้างเงินรายได้ดังต่อไปนี้

- ๓๔.๑ เป็นผู้ที่ศาลสั่งให้เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- ๓๔.๒ ศาลพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย
- ๓๔.๓ ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่ากระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นความผิดทุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยไม่เจตนาหรือกระทำโดยประมาท
- ๓๔.๔ แพทย์ลงความเห็นว่าการจ้าง มีสุขภาพไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานได้

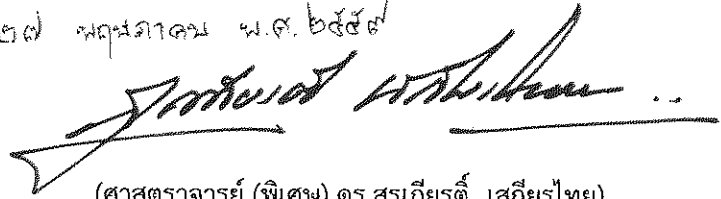
ข้อ ๓๕ ลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าก่อนวันที่ขอลาออกไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน และให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้พิจารณาอนุญาต

ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ผู้บังคับบัญชาจะอนุญาตให้ลูกจ้างซึ่งประสงค์จะลาออก ยื่นหนังสือลาออกล่วงหน้าน้อยกว่า ๑๕ วันก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการ การอนุญาต และการยับยั้งเกี่ยวกับการลาออกจากงาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

ข้อ ๓๖ ให้ลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้ ให้ถือว่าเป็นลูกจ้างตามข้อบังคับนี้ และต้องปฏิบัติตามข้อบังคับนี้โดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗



(ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.สุรเกียรติ์ เสถียรไทย)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี