



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนฐานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๒) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๘ และโดยอนุมัติของสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงให้ออกข้อบังคับไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๔๖

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘

(๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐

(๔) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

(๕) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“ส่วนงาน” หมายความว่า สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานวิทยาเขต คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก และส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน หรือสำนัก

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“ก.บ.ส.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

เงินรายได้ของส่วนงาน

“คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์” หมายความว่า คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานภายในของส่วนงาน หรือเทียบเท่า และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยในสังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่จ้างด้วยแหล่งเงินรายได้ส่วนงาน หรือ หน่วยงาน

ข้อ ๕ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศอื่นใดในส่วนที่บัญญัติไว้แล้ว ที่ขัดหรือแย้งต่อข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ให้อธิการบดี โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. มีอำนาจออกระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือ ประกาศของมหาวิทยาลัย เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ และในกรณีที่มีปัญหาจากการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

#### หมวด ๑

#### การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

ข้อ ๗ ให้ ก.บ.ม. มีหน้าที่และอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดังนี้

(๑) กำหนด ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

(๒) กำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปรับวุฒิ เปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย การตัดโอนตำแหน่ง และอัตรา

(๔) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการพิจารณาการเลื่อนค่าจ้างประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มค่าจ้าง การปรับค่าจ้าง การจ่ายเงินค่าตอบแทน และเงินเพิ่มพิเศษอื่นๆ ตามผลงานให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

(๕) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

(๖) กำหนดระบบพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้และกำกับให้ส่วนงานดำเนินการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้อย่างต่อเนื่อง

(๗) พิจารณาลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

(๘) กำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยเงินรายได้

(๙) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบ

การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

(๑๐) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

(๑๑) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด เพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ก.บ.ม. รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน หรือบุคคลดังกล่าวกระทำการแทน แล้วรายงานให้ ก.บ.ม. ทราบ

(๑๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๘ การบริหารงานบุคคลของส่วนงาน ให้มี ก.บ.ส. ประกอบด้วย

(๑) หัวหน้าส่วนงาน เป็นประธานกรรมการ

(๒) หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าฝ่าย หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า เป็นกรรมการ

(๓) บุคลากรของส่วนงานที่กรรมการตาม (๑) และ (๒) แต่งตั้งอีกจำนวนไม่เกินห้าคน

เป็นกรรมการ

ให้ประธานกรรมการแต่งตั้งกรรมการคนใดคนหนึ่งตาม (๓) เป็นเลขานุการ

การแต่งตั้ง ก.บ.ส. ตามวรรคหนึ่ง ให้หัวหน้าส่วนงานเป็นผู้แต่งตั้ง โดยออกเป็นประกาศของส่วนงาน สำหรับกรรมการตาม (๓) ให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี

ในกรณีของสำนักงานมหาวิทยาลัย ให้ ก.บ.ส. ประกอบด้วย อธิการบดีหรือผู้ที่ถืออธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ กรรมการซึ่งอธิการบดีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสิบห้าคน และให้ประธานกรรมการแต่งตั้งกรรมการ คนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการ และมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี โดยออกเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ในกรณีของสำนักงานวิทยาเขต ให้ ก.บ.ส. ประกอบด้วย รองอธิการบดีที่กำกับดูแลวิทยาเขต เป็น ประธานกรรมการ กรรมการซึ่งรองอธิการบดีที่กำกับดูแลวิทยาเขต แต่งตั้งจำนวนไม่เกินสิบห้าคน และให้ประธาน กรรมการแต่งตั้งกรรมการคนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการ และมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี โดยออกเป็น ประกาศของวิทยาเขต

ข้อ ๙ ให้ ก.บ.ส. มีหน้าที่และอำนาจการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ของส่วนงาน ภายใต้ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

#### หมวด ๒

คุณสมบัติทั่วไป และลักษณะต้องห้ามของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

ข้อ ๑๐ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มี ลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

##### (ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีและไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ ยกเว้นพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้ที่จ้าง ตาม ข้อ ๒๔

(๒) มีสัญชาติไทยหรือสัญชาติประเทศอื่น

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข

(๔) เป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรง

##### (ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง กรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือ เจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือ เป็นคนไร้ความสามารถหรือ เสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(๓) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักงาน หรือ ถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๖) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด  
ที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจหน่วยงาน  
อื่นของรัฐ องค์กรมหาชน หน่วยงานเอกชน หรือ องค์กรระหว่างประเทศ

(๘) เคยถูกเลิกจ้าง ลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัย  
ตามข้อบังคับนี้ หรือกฎหมายอื่น

(๙) เป็นผู้ที่เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงาน  
ในหน่วยงานอื่นของรัฐ

เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อัจฉยกเว้น หรือ กำหนดคุณสมบัติ หรือลักษณะต้องห้าม  
อย่างอื่นเพิ่มเติมก็ได้

#### หมวด ๓

#### การกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

ข้อ ๑๑ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ แบ่งออกเป็น ๖ กลุ่ม ดังนี้

- (๑) กลุ่มบริหาร
- (๒) กลุ่มวิชาการ
- (๓) กลุ่มวิชาชีพ
- (๔) กลุ่มอำนวยการและเชี่ยวชาญเฉพาะ
- (๕) กลุ่มบริการ
- (๖) กลุ่มบริการพื้นฐาน หรือ กลุ่มงานช่าง

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ กลุ่มบริหาร ประกอบด้วย

(ก) ประเภทผู้บริหารที่กำหนดวาระดำรงตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง

- (๑) อธิการบดี
- (๒) รองอธิการบดี
- (๓) คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการ ส่วนงาน

ที่เรียกชื่ออย่างอื่น

- (๔) ผู้ช่วยอธิการบดี
- (๕) รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนักงาน และ

รองผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

- (๖) หัวหน้าภาควิชา หรือเทียบเท่า

(๗) ผู้ช่วยคณบดี ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก และผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(๘) รองหัวหน้าภาควิชาหรือเทียบเท่า

(๙) ประเภทผู้บริหารฝ่ายสนับสนุน กำหนดให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และสามารถดำรงตำแหน่งต่อเมืองได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ได้แก่ ตำแหน่ง

(๑) ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

(๒) ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย

(๓) ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต

(๔) ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

(๕) หัวหน้าฝ่าย

(๖) หัวหน้างานหรือเทียบเท่า

(ค) ผู้บริหารประเภทอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนดโดยความเห็นชอบสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ กลุ่มวิชาการ ประกอบด้วย

(ก) ประเภทคณาจารย์ประจำเต็มเวลา ได้แก่ ตำแหน่ง

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อาจารย์

(ข) ประเภทคณาจารย์โรงเรียนสาธิต ได้แก่ ตำแหน่ง

(๑) อาจารย์เชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) อาจารย์เชี่ยวชาญ

(๓) อาจารย์ชำนาญการพิเศษ

(๔) อาจารย์ชำนาญการ

(๖) อาจารย์ปฏิบัติการ

(ค) ประเภทนักวิจัย ได้แก่ ตำแหน่ง

(๑) นักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) นักวิจัยเชี่ยวชาญ

(๓) นักวิจัยชำนาญการพิเศษ

(๔) นักวิจัยชำนาญการ

(๕) นักวิจัยปฏิบัติการ

(ง) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๔ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ กลุ่มวิชาชีพ ได้แก่ ตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๕ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ กลุ่มอำนวยการและเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๖ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ กลุ่มบริการ ได้แก่ ตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๗ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ กลุ่มบริการพื้นฐาน หรือกลุ่มงานช่าง ได้แก่ ตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

#### หมวด ๔

#### การจ้าง แต่งตั้ง ค่าจ้าง และค่าตอบแทน

---

ข้อ ๑๘ การจ้างบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ให้ดำเนินการโดยวิธีการสรรหา การคัดเลือก หรือการสอบแข่งขัน ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๙ บุคคลผู้ได้รับการจ้างเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ในตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติ ทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๐ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๐ การจัดทำบัญชีค่าจ้าง กำหนดอัตราค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน เงินเพิ่มพิเศษ และเงินเพิ่มอื่น ๆ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ให้เหมาะสมกับเศรษฐกิจและสถานการณ์ปัจจุบัน เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๑ ให้อธิการบดีเป็นผู้อนุมัติจ้างบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และให้ส่วนงาน ต้นสังกัดดำเนินการจัดทำสัญญาการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ตามระยะเวลาการจ้าง โดยให้หัวหน้าส่วนงาน เป็นผู้ลงนามในสัญญาการจ้าง

ข้อ ๒๒ ผู้ได้รับการจ้างเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ทดลอง ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

บุคคลใดได้รับการจ้างบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ในตำแหน่งศาสตราจารย์และตำแหน่งอื่นระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ทำสัญญาจ้างประจำมีระยะเวลาจนถึงวันสุดท้ายของปีบัญชีที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๒๓ สัญญาการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ให้กำหนดระยะเวลา ดังนี้

(๑) สัญญาการจ้างครั้งแรก เป็นสัญญาทดลองปฏิบัติงานกำหนดระยะเวลาหนึ่งปี

(๒) สัญญาการจ้างครั้งที่สอง เป็นสัญญาประจำมีกำหนดระยะเวลาจนถึงวันสุดท้าย

ของปีบัญชีที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ อยู่ภายใต้บังคับข้อ ๓๑ และข้อ ๓๓

แบบสัญญาการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้และข้อตกลงการปฏิบัติงาน และวิธีการทำสัญญาการจ้างให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๔ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้เกษียณอายุ เมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ โดยให้พ้นจากตำแหน่งเมื่อสิ้นสุดปีบัญชี

ในกรณีการจ้างบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้หลังเกษียณอายุ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๕ การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ตามข้อ ๑๓ ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๒๖ การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ตามข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับ ดังต่อไปนี้

(๑) เชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) เชี่ยวชาญ

(๓) ชำนาญการพิเศษ

(๔) ชำนาญการ

ข้อ ๒๗ การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ตามข้อ ๑๖ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับดังต่อไปนี้

(๑) ชำนาญงานพิเศษ

(๒) ชำนาญงาน

ข้อ ๒๘ การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ตามข้อ ๑๗ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด



ข้อ ๒๙ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับต่างๆ ตามข้อ ๒๖ และข้อ ๒๗ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

#### หมวด ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้อตกลงการปฏิบัติงาน และภาระงานขั้นต่ำของตำแหน่ง ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๑ ให้ส่วนงานจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ทุกตำแหน่ง ยกเว้น ข้อ ๒๒ วรรคสอง เพื่อพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจัดให้มีการประเมิน ดังนี้

- (๑) การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้ประเมินสองครั้ง ครั้งละหกเดือน
- (๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดให้ประเมินปีละสองครั้ง

เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน การเลื่อนค่าจ้าง การเปลี่ยนตำแหน่ง การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ การให้รางวัลจูงใจ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุงสองครั้งติดต่อกัน และส่วนงานได้ให้โอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้ว แต่ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้ส่วนงานเสนออธิการบดีพิจารณาสั่งให้ออกจากงาน โดยถือว่าขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการให้ออกจากงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ตำแหน่งผู้บริหาร ตามข้อ ๑๒ (ก) (๑) (๒) และ (๓) ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้อาจถูกยกเลิกการจ้างได้หากอยู่ในเงื่อนไขข้อใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

- (ก) ประเภทคณาจารย์ประจำเต็มเวลา ตำแหน่ง

(๑) อาจารย์ ภายในห้าปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ หากไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปี และเมื่อครบเจ็ดปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้

(๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในเจ็ดปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หากไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปี และเมื่อครบเก้าปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ได้

(๓) รองศาสตราจารย์ ภายในสิบปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ หากไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ได้ ให้ปฏิบัติงานต่อไป โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปี จนกว่าจะได้เลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์

(๔) ประเภทคณาจารย์โรงเรียนสาธิต ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าดีมากเป็นระยะเวลาห้าปีติดต่อกัน กรณีใดที่พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าดีมาก ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้จัดทำเอกสารหรือหลักฐานที่แสดงถึงการพัฒนาตนเองและนำผลมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนในปีถัดไป ทั้งนี้ คณาจารย์โรงเรียนสาธิต ต้องมีหลักฐานการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพตามที่โรงเรียนสาธิตกำหนด

(ค) ประเภทนักวิจัย ตำแหน่ง

(๑) นักวิจัยปฏิบัติการ ภายในห้าปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง หากไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งนักวิจัยชำนาญการได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง และเมื่อครบเจ็ดปีแล้ว ยังไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งนักวิจัยชำนาญการได้

(๒) นักวิจัยชำนาญการ ภายในเจ็ดปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง หากไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งนักวิจัยชำนาญการพิเศษได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง และเมื่อครบเก้าปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งนักวิจัยชำนาญการพิเศษได้

(๓) นักวิจัยชำนาญการพิเศษ ภายในเก้าปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ หากไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งนักวิจัยเชี่ยวชาญได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง และเมื่อครบสิบเอ็ดปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งนักวิจัยเชี่ยวชาญได้

(๔) นักวิจัยเชี่ยวชาญ นักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ หากไม่มีผลงานตามมาตรฐานภาระงานนักวิจัย

(๕) กลุ่มวิชาชีพ กลุ่มอำนวยการและเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับปฏิบัติการ ภายในเจ็ดปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง หากไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ระดับชำนาญการได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง และเมื่อครบเก้าปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ระดับชำนาญการได้

(๖) กลุ่มบริการ ภายในสิบปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง หากไม่สามารถจัดทำตามข้อตกลงการปฏิบัติงานที่ส่วนงานกำหนด

สำหรับผู้ที่เป็นดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๒ (ก) (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) หรือผู้ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อ ให้ขยายเวลาตามวรรคหนึ่งให้เท่ากับเวลาที่ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารหรือไปศึกษาต่อ

ทั้งนี้ ก.บ.ม. อาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ปฏิบัติงานต่อได้ เมื่อครบกำหนดเวลาตามเงื่อนไขในวรรคหนึ่ง

#### หมวด ๖

#### การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

ข้อ ๓๔ ให้ ก.บ.ม. จัดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้และรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้อย่างเป็นระบบ สม่าเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีสมรรถนะในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม ทั้งด้านการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพที่สามารถติดตามและประเมินผลได้

ข้อ ๓๕ ให้อธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน และผู้บังคับบัญชาทุกระดับจัดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ซึ่งอยู่ได้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย โดยมีการจัดทำแผนงานและจัดสรรเงินเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ที่เหมาะสม

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

#### หมวด ๗

#### สวัสดิการ

ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ อาจได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ โดยใช้เงินรายได้ของส่วนงาน ดังนี้

- (๑) สวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือจากกองทุนสวัสดิภาพบุคลากร
- (๒) สิทธิประโยชน์จากสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น
- (๓) สวัสดิการเกี่ยวกับประกันสุขภาพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้
- (๔) สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว
- (๕) สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร
- (๖) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

การรับสวัสดิการตาม (๑) ถึง (๖) ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

## หมวด ๘

## วัน เวลาปฏิบัติงาน วันหยุด วันลา

ข้อ ๓๗ วันเวลาการปฏิบัติงาน วันหยุดประจำปี หรือวันหยุดอื่น ๆ และการลาของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด หากมีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดวัน เวลา การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ นอกเหนือจากที่ ก.บ.ม. กำหนด ให้อยู่ในดุลยพินิจของส่วนงานพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป ทั้งนี้ อธิการบดีอาจกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงานก็ได้

## หมวด ๙

## จรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๓๘ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๓๙ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ต้องรักษาวินัยและจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัยโดยเคร่งครัด

ข้อ ๔๐ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ห้ามมิให้พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๑ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัย และระเบียบทางราชการที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติ

การปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัย และระเบียบทางราชการที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๒ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติหน้าที่ด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง ผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือ ผู้ติดต่อมหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์ อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ต้องไม่เป็นการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติหน้าที่หรือได้รับมอบหมายจาก อธิการบดี

ข้อ ๔๖ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๗ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัย เมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย หากผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัยให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๘ โทษทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มี ๕ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดค่าจ้าง

(๓) ลดค่าจ้าง

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

#### หมวด ๑๐

#### การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๙ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัยหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาโดยมีหลักฐานตามสมควร ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ผู้ใดกระทำความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีกระทำความผิดวินัยที่มีโทษความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด จะไม่ต้องคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

ข้อ ๕๐ เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้ถูกสอบสวนกระทำความผิดวินัย ให้อธิการบดีลงโทษตามควรแก่กรณี

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา และผู้มีอำนาจในการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และการสั่งลงโทษ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๕๑ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ผู้ใดซึ่งออกจางานหรือพ้นจากการปฏิบัติงานอันมิใช่เพราะเหตุตาย มีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือก่อนออกจางานหรือพ้นจากการปฏิบัติงานว่า ขณะปฏิบัติงานได้กระทำหรือละเว้นกระทำการใดอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาคดีอาญาก่อนออกจางานหรือพ้นจากการปฏิบัติงานว่าในขณะที่ปฏิบัติงานได้กระทำความผิดอาญาอันมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา ดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดต่อไปได้เสมือนว่าผู้ผู้นั้นยังมิได้ออกจางาน หรือพ้นจากการปฏิบัติงาน แต่ต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจางาน หรือพ้นจากการปฏิบัติงาน

กรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกล่าวหา หรือฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาคดีอาญาหลังจากที่พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ผู้ใดออกจางานหรือพ้นจากการปฏิบัติงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจ

ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดต่อไปได้ เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากงานหรือพ้นจากการปฏิบัติงาน โดยต้องเริ่มดำเนินการสอบสวนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงานหรือพ้นจากการปฏิบัติงาน และต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงานหรือพ้นจากการปฏิบัติงาน สำหรับกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด จะต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงานหรือพ้นจากการปฏิบัติงาน

ในกรณีที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษ หรือองค์การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย หรือองค์การตรวจสอบรายงานการดำเนินการทางวินัยมีคำวินิจฉัยถึงที่สุด หรือมีมติให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง เพราะเหตุกระบวนการดำเนินการทางวินัยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยดำเนินการทางวินัยให้แล้วเสร็จภายในสองปีนับแต่วันที่มิคำพิพากษาถึงที่สุด หรือมีคำวินิจฉัยถึงที่สุดหรือมีมติแล้วแต่กรณี

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม ถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

ข้อ ๕๒ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา หรือกระทำผิดต่อกฎหมายที่มีโทษทางอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำไปโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีมีอำนาจสั่งพักงานพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ผู้นั้น เพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิด ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือในตำแหน่งระดับเดียวกัน ที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ และให้ได้รับค่าจ้างเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนพิเศษ ในระหว่างที่ถูกสั่งพักงานด้วย

#### หมวด ๑๑

#### การพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

ข้อ ๕๓ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ เมื่อ

- (๑) ถึงแก่กรรม
- (๒) เกษียณอายุ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) สิ้นสุดระยะเวลาการจ้างตามสัญญาจ้าง หรือส่วนงานไม่ต่อสัญญาจ้าง
- (๕) ถูกเลิกจ้าง

- (๖) ถูกสั่งให้ออก
- (๗) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

ข้อ ๕๔ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออก ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๕๕ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ผู้มีกรณีดังต่อไปนี้ ให้อธิการบดีสั่งให้ออกจากงานได้

(๑) ปรากฏว่าหลักฐานเป็นที่ประจักษ์ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้นั้นเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนงานได้ให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้วแต่ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสองครั้งติดต่อกัน

(๓) มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๐ (ข) (๑) (๒) (๔) (๕) และ (๖)

(๔) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๐ (ก) (๓)

(๕) เมื่อมีการยุบเลิกส่วนงาน หน่วยงาน หรือยุบตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

ครองอยู่

(๖) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ยกเว้นในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

หรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๕๖ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ผู้ใดไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน ยกเว้นการเรียกเตรียมพลหรือระดมพล

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย หรือส่วนงาน หรือหน่วยงาน อธิการบดีอาจพิจารณาสว่นตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้นั้นไว้ เพื่อจ้างให้กลับเข้าปฏิบัติงานเมื่อพ้นจากราชการทหาร โดยให้นับอายุงานต่อเนื่อง

หมวด ๑๒

เงินชดเชย

ข้อ ๕๗ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ผู้ใดพ้นสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ เมื่อถึงแก่กรรม เกษียณอายุ ทูพพลภาพ ได้รับอนุญาตให้ลาออกเมื่ออายุครบ ๕๕ ปี บริบูรณ์ขึ้นไป รวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ข้อ ๕๕ (๑) หรือ ข้อ ๕๕ (๕) ให้มีสิทธิได้รับเงินชดเชยจากเงินรายได้ของส่วนงาน ตามอัตราดังต่อไปนี้



(๑) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับเงินชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย จำนวนหนึ่งเดือน

(๒) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับเงินชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย จำนวนสามเดือน

(๓) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับเงินชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย จำนวนหกเดือน

(๔) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย จำนวนแปดเดือน

(๕) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย จำนวนสิบเดือน

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ เนื่องจากถึงแก่กรรมให้มหาวิทยาลัยจ่ายเงินชดเชยให้แก่ทายาทตามวรรคหนึ่งโดยวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๕๘ มหาวิทยาลัยไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ซึ่งพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ในกรณีที่ถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก รวมถึงกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้แสดงเจตนาขอลาออกก่อนกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญาเมื่อมีอายุไม่ครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์ หรือถูกยกเลิกสัญญาปฏิบัติงานในกรณีใดกรณีหนึ่งเล็กจางตามข้อ ๓๓ หรือสั่งให้ออกจากงานตามข้อ ๓๑ และข้อ ๕๕

#### หมวด ๑๓

#### การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๕๙ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษ หรือการตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ทราบถึงการกระทำหรือได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๖๐ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งลงโทษทางวินัย ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๖๑ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

## บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๒ ในระหว่างที่ยังมิได้ออกข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือประกาศ เพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ให้นำข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือประกาศ ที่ใช้อยู่ในขณะนี้มาบังคับใช้โดยอนุโลม จนกว่าจะมีการออกข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือประกาศของมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๓ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ซึ่งจ้างอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ยังคงดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ต่อไป โดยได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินพิเศษต่าง ๆ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ตามข้อบังคับนี้

เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ตามวรรคหนึ่ง เข้าทำสัญญาการจ้างตามข้อบังคับนี้ ให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องจากเดิม ผู้ผ่านการประเมินทดลองการปฏิบัติงานให้ทำสัญญาการจ้างครั้งที่สอง จนถึงเกษียณอายุ เมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ โดยให้พ้นจากตำแหน่งเมื่อสิ้นสุดปีบัญชี

ข้อ ๖๔ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้และการดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ได้ดำเนินการก่อนหรือในวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปได้ตามข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือประกาศที่เกี่ยวข้องซึ่งใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๖๕ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของส่วนงานที่ได้รับ การแต่งตั้ง และปฏิบัติหน้าที่อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้ง ก.บ.ส. ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๖ ในระหว่างที่มหาวิทยาลัยยังไม่มีประกาศจัดตั้งสำนักงานมหาวิทยาลัย ให้สำนักงานมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้ หมายถึงสำนักงานอธิการบดี

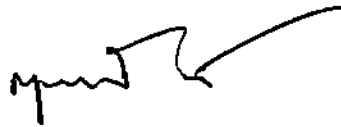
ข้อ ๖๗ การนับระยะเวลาตามข้อ ๓๓ ให้เริ่มนับระยะเวลาดังแต่วันที่ข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้

ข้อ ๖๘ การสอบสวนหรือการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ และให้ส่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ แต่ทั้งนี้ โทษที่จะลงต้องไม่รุนแรงกว่าโทษที่ผู้นั้นอาจได้รับตามข้อบังคับที่ใช้บังคับอยู่ในขณะกระทำความผิด

ข้อ ๖๙ ข้อผูกพันตามสัญญาอื่นใดนอกเหนือจากสัญญาจ้างที่พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้  
ทำไว้กับมหาวิทยาลัย ให้ยังคงมีผลใช้บังคับต่อไป

ข้อ ๗๐ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ที่ได้รับการจ้างอยู่ก่อนที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ เมื่อผ่าน  
การทดลองการปฏิบัติงานแล้ว ให้ส่วนงานจัดทำสัญญาจ้างตามข้อ ๒๓ (๒) ต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓



นายเกษมพงศ์ กীরติกร  
(นายกสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)