



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย  
พ.ศ. ๒๕๕๑

---

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๑ จึงให้ออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“พนักงานเงินรายได้” หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการจ้างโดยใช้เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย และแต่งตั้งให้เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน้าที่ตามที่กำหนด

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย กอง หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกอง และให้หมายความรวมถึงศูนย์ที่จัดตั้งขึ้นโดยมหาวิทยาลัยด้วย

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกอง และให้หมายความรวมถึงหัวหน้าศูนย์ที่จัดตั้งขึ้นโดยมหาวิทยาลัยด้วย

ข้อ ๔ ให้ ก.บ.ม. ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานเงินรายได้ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๕ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานเงินรายได้มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้และโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ออกระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเงินรายได้รวมทั้งสวัสดิการของพนักงานเงินรายได้

(๒) กำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานเงินรายได้

(๓) รับรองคุณสมบัติผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ในการจ้างและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานเงินรายได้

(๔) รายงานผลการดำเนินการหรือจัดทำข้อเสนอแนะต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเงินรายได้

(๕) ติดตามวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้ข้อบังคับนี้

(๖) แต่งตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

(๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๖ ผู้ที่จะได้รับการจ้างและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานเงินรายได้ ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปดังนี้

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี และไม่เกินหกสิบปี

(๒) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(๓) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

(๔) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๕) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๖) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือให้ออกเพราะมีมลทินมัวหมอง

(๗) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเงินรายได้โดยกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของตำแหน่งนั้นๆ พร้อมทั้งปริมาณและคุณภาพของงาน

ในกรณีที่ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของหน่วยงานใดเปลี่ยนแปลงไป ให้คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานเงินรายได้ใหม่ได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๘ การสรรหา การเลือกสรรบุคคล การจ้าง การแต่งตั้ง และการทดลองปฏิบัติหน้าที่พนักงานเงินรายได้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

การจ้างพนักงานเงินรายได้ให้มีการทำสัญญาจ้างตามแบบที่คณะกรรมการกำหนด และกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับภาระงานที่จะมอบหมายให้พนักงานเงินรายได้ปฏิบัติให้ชัดเจน และให้ถือว่าข้อตกลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างด้วย

ให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติสั่งจ้าง เลิกจ้าง และการอนุญาตการลาออกของพนักงานเงินรายได้

ข้อ ๙ ให้พนักงานเงินรายได้ ได้รับอัตราค่าจ้างเริ่มต้นจากฐานเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามวุฒิการศึกษา และได้รับการปรับค่าจ้างตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือที่อ้างอิงถึง

ข้อ ๑๐ ให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้โดยให้นำหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือข้าราชการพลเรือน มาใช้บังคับ โดยอนุโลมตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๑ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้แก่พนักงานเงินรายได้ หรือจัดให้มีระบบสวัสดิการ หรือเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ ให้แก่พนักงานเงินรายได้ ตามที่คณะกรรมการกำหนด

ในการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานเงินรายได้ตามวรรคหนึ่งให้กำหนดเป็นสิทธิเฉพาะตัวของพนักงานเงินรายได้

ข้อ ๑๒ ให้พนักงานเงินรายได้ได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

ข้อ ๑๓ วันเวลาทำงาน วันหยุดงานตามประเพณี และวันหยุดประจำปี ของพนักงานเงินรายได้ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือน และการลาหยุดงาน ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น โดยอนุโลม เว้นแต่พนักงานเงินรายได้ที่มีสัญญาจ้างเป็นพนักงานเงินรายได้เพื่อทำงานเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะช่วงเวลา ให้เป็นไปตามสัญญาจ้างที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๔ วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของพนักงานเงินรายได้ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้นำวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๕ พนักงานเงินรายได้ออกจากงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (๓) ลาออก
- (๔) เลิกจ้าง
- (๕) ปลดออก

ข้อ ๑๖ การลาออกของพนักงานเงินรายได้ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา ชั้นต้นล่วงหน้าก่อนวันที่ขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้พิจารณาอนุญาต การลาออกของพนักงานเงินรายได้

ข้อ ๑๗ มหาวิทยาลัยอาจบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานเงินรายได้ผู้ใดก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้างได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นเหตุที่พนักงานเงินรายได้จะเรียกร้องค่าตอบแทนการเลิกสัญญาจ้างได้ เว้นแต่มหาวิทยาลัยจะกำหนดให้ในกรณีใดได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มีคามผิดไว้

ข้อ ๑๘ เพื่อประโยชน์แห่งทางราชการ มหาวิทยาลัยอาจสั่งให้พนักงานเงินรายได้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นเหตุให้พนักงานเงินรายได้อ้างขอเลิกสัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ในการนี้มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอื่นจากการสั่งให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๑๙ พนักงานเงินรายได้อาจร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการได้เมื่อเห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตน โดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ของมหาวิทยาลัย หรือถูกยกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่เป็นธรรม

ข้อ ๒๐ พนักงานเงินรายได้สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง โดยให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการพิจารณาดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องอุทธรณ์

ข้อ ๒๑ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการพิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่คณะกรรมการมิได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเงินรายได้ในเรื่องใดให้นำมติสภามหาวิทยาลัย กฎที่กำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกระเบียบ ประกาศ และกำหนดวิธีปฏิบัติซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๑



(นายศักดิ์ทิพย์ ไกรฤกษ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ