



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องและเหมาะสมตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบมติสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙ สภามหาวิทยาลัยจึงออกข้อบังคับไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๒ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๐

บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือมติอื่นใดที่มีข้อกำหนดหรือสั่งการใดอันเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่ยังมีผลใช้บังคับอยู่หากมีกำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้ หรือขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“นายกสภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า นายกสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ. ๒๕๕๙

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ใช้ชื่อย่อว่า กทบ.

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และลูกจ้าง
ของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อ ๕ การตีความหรือวินิจฉัยปัญหาตามข้อบังคับนี้ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ตีความหรือวินิจฉัย เมื่อสภามหาวิทยาลัยมีมติเป็นประการใดให้ถือปฏิบัติไปตามนั้นและให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๗ ในการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้จะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๗ และแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙ รวมทั้งต้องไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้ หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๘ การใดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลซึ่งมิได้มีกำหนดไว้ในข้อบังคับนี้หรือมีกำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ซึ่งกำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กบบ. จะต้องดำเนินการต่อไป แต่ กบบ. ยังมิได้ดำเนินการให้นำกฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือมติของสภามหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับโดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

หมวด ๒

พนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๙ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องเป็นผู้เสื่อมใสในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีและไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ ในพรรคการเมือง

(๒) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๓) เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๔) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้

(๕) เป็นโรคติดต่อร้ายแรงตามที่ กบบ. กำหนด

(๖) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราว

(๗) เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือเป็นความผิดลหุโทษ

(๘) เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงาน ของรัฐ เพราะกระทำผิดวินัย

(๙) เป็นผู้ได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นโรคทางจิตหรือมีทัศนคติและพฤติกรรมเชิงลบอันเป็นการขัดขวาง ต่อการปฏิบัติงานหรือการบริหารขององค์กร

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบหรือการคัดเลือกเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอื่น

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกิน หกสิบปีบริบูรณ์เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๓๑ ของข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัยมี ๒ ประเภท ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจ้างเพื่อปฏิบัติงานประจำโดยได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน ประจำจนถึงสิ้นรอบปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจ้างเพื่อปฏิบัติงานโดยมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และระยะเวลาสิ้นสุดของสัญญาจ้างหรือมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดตามผลสำเร็จของงาน ที่จ้างแล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๑ ประเภทของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๐ (๒) หมายถึง

(๑) พนักงานซึ่งมหาวิทยาลัยจ้างให้ปฏิบัติงานโดยมีกำหนดเวลาและทำสัญญาจ้างเป็นคราว ๆ ไป เช่น อาจารย์พิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษา ทั้งที่เป็นชาวไทยและชาวต่างประเทศ

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยของส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ส่วนงานจ้างเป็นการชั่วคราวตามงบประมาณของส่วนงานหรือพนักงาน โครงการที่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานจ้างให้ปฏิบัติเฉพาะเพื่อการใดการหนึ่งเป็นการชั่วคราวหรือบางช่วงเวลา ตามงบประมาณของโครงการหรือส่วนงานนั้น

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยแบ่งเป็น ๓ สาย ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหาร

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

(๓) พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายบริหาร ตำแหน่ง สายวิชาการ หรือตำแหน่งสายปฏิบัติการ ในส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหาร แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม และมีตำแหน่ง ดังนี้

(๑.๑) กลุ่มบริหารมหาวิทยาลัย

(๑.๑.๑) อธิการบดี

(๑.๑.๒) รองอธิการบดี

(๑.๑.๓) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๑.๒) กลุ่มบริหารสำนักงานสภามหาวิทยาลัย และสำนักงานอธิการบดี

(๑.๒.๑) ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

(๑.๒.๒) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

(๑.๒.๓) รองผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

(๑.๒.๔) รองผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

- (๑.๓) กลุ่มบริหารคณะ หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๑.๓.๑) คณบดี
 - (๑.๓.๒) รองคณบดี
- (๑.๔) กลุ่มบริหารสถาบัน สำนัก หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบัน สำนัก
- (๑.๔.๑) ผู้อำนวยการสถาบัน
 - (๑.๔.๒) ผู้อำนวยการสำนัก
 - (๑.๔.๓) ผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น
 - (๑.๔.๔) รองผู้อำนวยการสถาบัน
 - (๑.๔.๕) รองผู้อำนวยการสำนัก
 - (๑.๔.๖) รองผู้อำนวยการส่วนงานฯ
- (๑.๕) กลุ่มบริหารทั่วไปหรืออื่นๆ ให้เป็นไปตามที่ กทบ. กำหนด
- (๒) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม และมีตำแหน่ง ดังนี้
- (๒.๑) กลุ่มคณาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้
- (๒.๑.๑) ศาสตราจารย์
 - (๒.๑.๒) รองศาสตราจารย์
 - (๒.๑.๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 - (๒.๑.๔) อาจารย์
- (๒.๒) กลุ่มอาจารย์โรงเรียนสาธิต มีตำแหน่ง ดังนี้
- (๒.๒.๑) อาจารย์สาธิตเชี่ยวชาญพิเศษ
 - (๒.๒.๒) อาจารย์สาธิตเชี่ยวชาญ
 - (๒.๒.๓) อาจารย์สาธิตชำนาญการพิเศษ
 - (๒.๒.๔) อาจารย์สาธิตชำนาญการ
 - (๒.๒.๕) อาจารย์สาธิต
- (๒.๓) กลุ่มนักวิจัย มีตำแหน่ง ดังนี้
- (๒.๓.๑) นักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ
 - (๒.๓.๒) นักวิจัยเชี่ยวชาญ
 - (๒.๓.๓) นักวิจัยชำนาญการพิเศษ
 - (๒.๓.๔) นักวิจัยชำนาญการ
 - (๒.๓.๕) นักวิจัย
- (๓) พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม และมีตำแหน่งดังนี้
- (๓.๑) กลุ่มประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มีตำแหน่ง ดังนี้
- (๓.๑.๑) เชี่ยวชาญพิเศษ
 - (๓.๑.๒) เชี่ยวชาญ
 - (๓.๑.๓) ชำนาญการพิเศษ
 - (๓.๑.๔) ชำนาญการ
 - (๓.๑.๕) ปฏิบัติการ

(๓.๒) กลุ่มประเภทผู้บริหารปฏิบัติการ มีตำแหน่ง ดังนี้

(๓.๒.๑) ผู้อำนวยการสำนักงานส่วนงาน

(๓.๒.๒) ผู้อำนวยการหน่วยงาน

(๓.๒.๓) หัวหน้าหน่วย

(๓.๒.๔) หัวหน้างาน

(๓.๓) กลุ่มประเภททั่วไป มีตำแหน่ง ดังนี้

(๓.๓.๑) ชำนาญงานพิเศษ

(๓.๓.๒) ชำนาญงาน

(๓.๓.๓) ปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๔ พนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทสายงาน และตำแหน่งใดตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๒ และข้อ ๑๓ จะต้องมีความคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของประเภทสายงาน และตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่เท่าเทียมเสมอภาคกันตามที่ กบป. กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๕ ในการออกมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามข้อ ๑๓ และข้อ ๑๔ กบป. จะต้องกำหนดให้มีองค์ประกอบในเรื่องเหล่านี้ไว้ในสายงานที่เกี่ยวข้องนั้นด้วย

(๑) ทุกสายงานต้องมีความสัมพันธ์ทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๙

(๒) สายวิชาการกลุ่มคณาจารย์ ต้องมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกหรือเทียบเท่า เว้นแต่กรณีที่ส่วนงานมีเหตุผลหรือความจำเป็น

(๓) การเปลี่ยนสายงานสามารถกระทำได้โดยต้องมีความสัมพันธ์ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

(๔) พนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีการะงานตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๖ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยหากส่วนงานใดมีความจำเป็นต้องการกำหนดชื่อหรือจำนวนตำแหน่งสายบริหาร สายวิชาการหรือสายปฏิบัติการเพิ่มจากที่มีกำหนดไว้ในข้อ ๑๓ และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยได้ให้ความเห็นชอบแล้ว ให้ กบป. กำหนดชื่อตำแหน่ง หรือจำนวนตำแหน่งเพิ่มได้ตามความจำเป็นแห่งกรณีนั้นได้แต่ต้องสอดคล้องกับความต้องการและรายได้ของส่วนงานนั้นและโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๓

ข้าราชการและลูกจ้าง

ข้อ ๑๗ ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้ กบป. นำความในมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙ มาใช้บังคับโดยให้ข้าราชการและลูกจ้างดังกล่าวรับเงินเดือนค่าจ้าง และเงินอื่นๆ ผ่านมหาวิทยาลัย โดยเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดินงบบุคลากรที่จ่ายในลักษณะเงินเดือน ค่าจ้างประจำและเงินอื่นที่เกี่ยวข้อง และให้ กบป. นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างของส่วนราชการมาใช้บังคับแล้วแต่กรณี

177

ในกรณีที่นำกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างของส่วนราชการมาใช้บังคับแต่ไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙ หรือมีกรณีไม่อาจนำมาใช้บังคับได้ด้วยเหตุใดให้นำกรณีที่ไม่สอดคล้องหรือในส่วนที่ไม่อาจนำมาใช้บังคับได้นั้น ให้ กบบ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๔ คณะกรรมการ

ข้อ ๑๘ ให้มี กบบ. ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------|
| (๑) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) อธิการบดี | เป็นรองประธานกรรมการ |
| (๓) รองอธิการบดีจำนวนหนึ่งคนที่อธิการบดีเสนอแต่งตั้ง | เป็นกรรมการ |
| (๔) ประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน | เป็นกรรมการ |
| (๕) กรรมการบริหารมหาวิทยาลัยจำนวนสองคน | เป็นกรรมการ |
- ซึ่งคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเสนอแต่งตั้ง
- | | |
|--|-------------|
| (๖) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งคนที่สภาวิชาการเสนอแต่งตั้ง | เป็นกรรมการ |
| (๗) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกจำนวนไม่เกินห้าคนที่มีความรู้ด้านกฎหมาย | เป็นกรรมการ |
- ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านการเงิน ด้านการพัฒนองค์กร
หรือด้านการบริหารงานบุคคลที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง
- | | |
|--|-------------------------|
| (๘) รองอธิการบดีที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
|--|-------------------------|
- ให้คณะกรรมการแต่งตั้งบุคคลจำนวนไม่เกินสามคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้กรรมการตาม (๕) (๖) และ (๗) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปีนับแต่วันแต่งตั้ง

ในกรณีที่กรรมการตามวรรคสามพ้นตำแหน่งก่อนครบวาระสามปี ให้ดำเนินการจัดให้มีการกรรมการคนใหม่มาดำรงตำแหน่งแทนตามวาระของกรรมการที่พ้นตำแหน่งเหลืออยู่วันแต่วาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่พ้นตำแหน่งมีไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

ข้อ ๑๙ กรรมการตามข้อ ๑๘ วรรคสามนอกจากพ้นตำแหน่งตามวาระที่กำหนดแล้วให้พ้นตำแหน่งในกรณีดังนี้

- | |
|--|
| (๑) ตาย |
| (๒) ลาออก |
| (๓) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ออกตามข้ออธิการบดีเสนอเฉพาะในกรณีที่มีการกระทำที่เป็น
การทุจริตหรือทำให้มหาวิทยาลัยเกิดความเสียหายหรือเสื่อมเสียชื่อเสียงอย่างร้ายแรง |
| (๔) เป็นบุคคลล้มละลาย |
| (๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ |
| (๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก |

1177

การแต่งตั้งกรรมการตามวรรคหนึ่งไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งเพิ่มขึ้นหรือแต่งตั้งซ่อมให้ผู้ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้ว

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่กรรมการตามข้อ ๑๘ (๕) (๖) และ (๗) ครบวาระจะต้องปฏิบัติหน้าที่อยู่ต่อไปจนกว่าจะมีกรรมการคนใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๒๑ ในการประชุม กบบ. ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการประชุมและวิธีดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๒๒ ให้ กบบ. มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยดังนี้

(๑) การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือนค่าตอบแทน การจ้าง การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การรักษาจรรยาบรรณ การรักษาวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การประเมินผลการปฏิบัติงานและอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๒) ออกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามที่ข้อบังคับกำหนด

(๓) รับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือหนังสือรับรองคุณสมบัติอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง และกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับ

(๔) เสนอนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่อสภามหาวิทยาลัย

(๕) ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย

(๖) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อช่วยเหลืองานตามที่ กบบ. มอบหมาย

(๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้หรือที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

หมวด ๕

การจ้าง การทำสัญญาจ้าง การกำหนดอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน

การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเพิ่มค่าจ้าง

ข้อ ๒๓ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายบริหาร สายวิชาการ หรือสายปฏิบัติการตำแหน่งใดตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และตามที่ กบบ. กำหนด

ข้อ ๒๔ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๒๓ ให้จ้างได้ตามความต้องการของส่วนงาน โดยความเห็นชอบของ กบบ. ในการกำหนดตำแหน่งและจำนวนอัตราตำแหน่งที่จะทำการจ้างนั้น

ข้อ ๒๕ การจ้าง การกำหนดตำแหน่ง ภาระงานและคุณสมบัติของบุคคลที่จะทำการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบบ. กำหนด

ข้อ ๒๖ การจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้จ้างจากผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อบังคับนี้ และผ่านการสรรหา การคัดเลือก หรือการสอบแข่งขัน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบป. กำหนด

ข้อ ๒๗ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการดังนี้

(๑) การจ้างตามข้อ ๑๐ (๑) ให้ทำเป็นสัญญา โดยในสัญญาจ้างให้มีกำหนดเวลาดังตั้งแต่วันที่ผู้นั้น ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำจนถึงสิ้นรอบปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ โดยต้องผ่าน เกณฑ์การประเมินตามรอบการประเมินที่ กบป. กำหนด

(๒) การจ้างตามข้อ ๑๐ (๒) ให้ทำเป็นสัญญาโดยในสัญญาจ้างให้มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และระยะเวลาสิ้นสุดของสัญญาจ้างหรือมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดตามผลการสำเร็จ ของงานที่จ้างแล้วแต่กรณี

แบบสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่ กบป. กำหนด

การกำหนดกรอบระยะเวลาหรือการต่อสัญญาจ้างต้องให้มีการประเมินตามที่ กบป. กำหนด โดยให้ส่วนงานที่จะจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับภาระงานที่จะมอบหมายให้พนักงาน มหาวิทยาลัยปฏิบัติให้ชัดเจนและให้ถือว่าข้อตกลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างด้วย

ข้อ ๒๘ พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุใหม่ต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งปี และให้ส่วนงานทำการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสองครั้ง หากผ่านการประเมินผลการทดลอง ปฏิบัติงานแล้วให้ปฏิบัติงานต่อไปตามสัญญาจ้าง

สัญญาทดลองปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแบบที่ กบป. กำหนด

กบป. อาจมีมติยกเว้นการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยรายหนึ่งรายใด ได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ข้อ ๒๙ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งอธิการบดีให้นายกสภามหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบ ของสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างและทำสัญญาจ้าง

การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งอื่นๆ ตามข้อ ๑๓ ให้อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งจ้างและทำสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๐ ผู้ได้รับคำสั่งบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๒๙ วรรคสอง ให้มีการทดลอง ปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงานและภาระงานขั้นต่ำ รวมทั้งภาระงาน ที่ได้รับมอบหมายและเงื่อนไขต่างๆ ตามที่กำหนด

ข้อ ๓๑ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและเป็นความต้องการของส่วนงานให้ส่วนงาน ที่มีความจำเป็นเสนอ กบป. เพื่อจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อดำรงตำแหน่งสายบริหาร โดยบุคคลดังกล่าวต้องมีอายุไม่เกินเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

(๒) เพื่อดำรงตำแหน่งสายวิชาการ โดยบุคคลดังกล่าวต้องมีอายุไม่เกินเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

(๓) เพื่อดำรงตำแหน่งสายปฏิบัติการ โดยบุคคลดังกล่าวต้องมีอายุไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์

ในการจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีขึ้นไปปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง เว้นแต่ตำแหน่งบริหารที่กำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้ทำเป็นสัญญาจ้างเป็นรายปีหรือตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และต้องให้มีการประเมิน และตรวจสอบสุขภาพเพื่อแสดงว่าบุคคลดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และต้องมีผลงานทางวิชาการ หรือผลงานอื่นมาประกอบการพิจารณาจ้าง โดยต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๙ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบป. กำหนด

177.

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่งเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้างและสิทธิอื่น ๆ ตามที่ กบป. กำหนด

ข้อ ๓๓ การเปลี่ยนตำแหน่งและการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งในส่วนงานเดียวกันหรือต่างส่วนงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบป. กำหนด

ข้อ ๓๔ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละสองครั้ง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการจ้าง การกำหนดเงื่อนไขการจ้าง และการเพิ่มค่าจ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง ปริมาณงาน ความประพฤติ คุณภาพของผลงาน ความอดสาหัส การรักษาวินัย การรักษาจรรยาบรรณ และการอุทิศตนเพื่องานของมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ กบป. กำหนด

ข้อ ๓๕ การเพิ่มค่าจ้างประจำปีให้เพิ่มค่าจ้างปีงบประมาณละหนึ่งครั้ง กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจ้างในปีงบประมาณนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนอาจได้รับการเพิ่มค่าจ้างได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มค่าจ้างให้เป็นไปตามที่ กบป. กำหนด

ข้อ ๓๖ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบป. กำหนด

ข้อ ๓๗ ในกรณีที่มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องจ้างบุคคลที่มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญสูงเป็นพิเศษที่เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการเรียนการสอนการวิจัยและการบริหารของมหาวิทยาลัย มาปฏิบัติงาน ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินผลงานหรือหลักฐานเชิงประจักษ์และเสนอ กบป. เพื่อพิจารณาอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนเป็นรายๆ ไป

ข้อ ๓๘ หากปรากฏว่าค่าครองชีพสูงขึ้นหรือบัญชีอัตราค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสมให้ กบป. พิจารณาปรับบัญชีอัตราค่าจ้างให้เหมาะสม และนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่ออนุมัติ

ข้อ ๓๙ บัญชีเงินเดือนค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ถือเป็นข้อมูลส่วนบุคคล

หมวด ๖

การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๐ ให้มหาวิทยาลัยและส่วนงานจัดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะ ทักษะที่ติด จรรยาบรรณ คุณธรรมและจริยธรรม ให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุขมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อ ๔๑ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยดังต่อไปนี้

- (๑) ศึกษา
- (๒) ฝึกอบรม
- (๓) ทำงาน
- (๔) ประชุมสัมมนาทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ
- (๕) การไปปฏิบัติงานหรือเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๖) การไปปฏิบัติงานวิจัยหรืองานวิชาการอื่น ๆ
- (๗) การไปปฏิบัติงานอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงาน

มหาวิทยาลัย

การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบป. กำหนด

หมวด ๗

วันทำงาน การลาและสวัสดิการ

ข้อ ๔๒ วัน เวลาทำงาน วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปี ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีหรือมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๓ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิลาโดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาดังต่อไปนี้

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาค่อดบุตรและการลาเลี้ยงดูบุตร
- (๓) การลากิจส่วนตัว
- (๔) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๕) การลาอุปสมบทหรือลาเพื่อประกอบพิธีฮัจญ์ หรือลาไปปฏิบัติธรรมตามมติคณะรัฐมนตรี
- (๖) การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๗) การลาศึกษาต่อหรือการลาฝึกอบรม
- (๘) การลาอื่นๆ ตามที่ กบป. กำหนด

จำนวนวันลา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และการพิจารณาการลาแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามที่ กบป. กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ได้รับเงินเดือน ได้รับเงินเดือนบางส่วน หรือไม่ได้รับเงินเดือนในระหว่างลาตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ กบป. กำหนด

สิทธิการลาสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ หรือระเบียบว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๔๔ ให้มีระบบสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทน ในลักษณะต่าง ๆ แก่พนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์ที่ กบป. กำหนด

177

หมวด ๘

จรรยาบรรณ วินัยการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๕ จรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยจรรยาบรรณ

ข้อ ๔๖ วินัยอันเป็นข้อปฏิบัติที่พนักงานมหาวิทยาลัยต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอให้ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
 - (๒) ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มติหรือคำสั่งของคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล มหาวิทยาลัยและของส่วนงาน
 - (๓) ปฏิบัติงานให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัยและส่วนงานด้วยความตั้งใจอุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน
 - (๔) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่การงานของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานโดยชอบด้วยกฎหมายและข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มติหรือคำสั่งของมหาวิทยาลัย โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม
 - (๕) อุทิศเวลาของตนให้แก่มหาวิทยาลัยและส่วนงาน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้
 - (๖) รักษาความลับของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน
 - (๗) สุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน
- ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงาน
- (๘) ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อที่เกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยสุจริต
 - (๙) วางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติงานและในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน
 - (๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตนมิให้เสื่อมเสีย
 - (๑๑) กระทำการอื่นใดตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๗ วินัยอันเป็นข้อห้ามที่พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการนั้นมีดังนี้

(๑) ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ไม่ปฏิบัติงานอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่การงาน

(๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน

(๖) ต้องไม่เป็นการรบกวนผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงาน คล้ายคลึงกันนั้นในทางหุ้นส่วนหรือบริษัทหรือสถาบันการศึกษาอื่น

(๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติงาน

(๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๙) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงต่อผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชา และประชาชนผู้มาติดต่องาน

(๑๐) ไม่กระทำการอื่นใดตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดห้ามไว้

ข้อ ๔๘ วินัยอันเป็นข้อห้ามสำคัญหากพนักงานมหาวิทยาลัยฝ่าฝืนถือเป็นการกระทำผิดวินัย อย่างร้ายแรง ให้มีดังนี้

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่การงานโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง แก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่การงานโดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัย หรือส่วนงานอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่การงานติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศของมหาวิทยาลัย

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๕) ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่องานอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษา ถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๗) กระทำการอันเป็นการยุยงส่งเสริมให้เกิดความแตกแยก ความสามัคคีในมหาวิทยาลัย

(๘) กระทำการให้ข้อมูลอันเป็นเท็จแก่บุคคลภายในและภายนอก อันก่อให้เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย

(๙) กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อนิสิตและผู้ปฏิบัติงาน

(๑๐) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๔๖ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๔๗ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๙ โทษผิดวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยมี ๔ สถาน ดังนี้

(๑) ว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือ

(๒) ภาคทัณฑ์

(๓) ไม่ขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๔) ให้ออก

โทษทางวินัยสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๕๐ วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย นอกจากที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

หมวด ๙

การพ้นสภาพ

ข้อ ๕๑ พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๓) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์เมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

(๔) เลิกจ้างตามข้อ ๕๔

(๕) สิ้นสุดสัญญาการปฏิบัติงานหรือสัญญาจ้างและไม่ได้รับการต่อสัญญา

(๖) ถูกสั่งลงโทษให้ออกตามข้อ ๔๙ (๔)

(๗) ละทิ้งหน้าที่ในคราวเดียวกันติดต่อกันเกินสิบห้าวันทำการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับหรือประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกให้ยื่นหนังสือ ขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่า สามสิบวันเว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็น ให้ยื่นเสนอผ่านหัวหน้าส่วนงานตามลำดับพร้อมด้วยหลักฐาน การปลดภาระผูกพันกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานของรัฐเพื่อให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้พิจารณาเมื่อได้รับอนุญาตจากอธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายแล้วจึงจะถือว่าพ้นสภาพจากการเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของส่วนงาน หัวหน้าส่วนงานอาจเสนอให้ อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเพื่อยับยั้งการลาได้

ข้อ ๕๓ พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพตามข้อ ๔๙ (๔) ให้ถือว่าพ้นสภาพตั้งแต่วันที่อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีคำสั่ง

ข้อ ๕๔ การเลิกจ้างให้เลิกจ้างได้ในกรณีดังนี้

- (๑) พ้นสภาพการเป็นพนักงานตามข้อ ๕๑
- (๒) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๙
- (๓) ถูกสั่งลงโทษให้ออกตามข้อ ๔๙ (๔)
- (๔) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ผ่านการประเมินตามข้อ ๓๔
- (๕) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษ สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือเป็นความผิดลหุโทษ
- (๖) ถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่เป็นการกระทำความผิดวินัย อย่างร้ายแรงแต่คณะกรรมการจรรยาบรรณหรือคณะกรรมการทางวินัย แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่าถ้าให้ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจะทำให้มหาวิทยาลัยเสียหายได้ ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย
- (๗) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและไม่มีประสิทธิภาพ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทั้งนี้ โดยคำแนะนำของ กบป. และโดยความเห็นชอบ ของสภามหาวิทยาลัย
- (๘) เมื่อมหาวิทยาลัยยุบหรือเลิกตำแหน่ง โครงการ หรือหน่วยงาน

หมวด ๑๐

การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๕๕ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัย

หมวด ๑๑

เงินชดเชย

ข้อ ๕๖ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีสิทธิได้รับการชดเชยตามอัตราที่ กบป. กำหนด เว้นแต่พ้นสภาพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๕๗

หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินชดเชยตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๗ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีดังนี้ไม่ได้รับการชดเชย

- (๑) ให้ออกเนื่องจากการถูกลงโทษทางวินัยตามข้อ ๔๙ (๔)
- (๒) ถูกยกเลิกการจ้างโดยเหตุแห่งการกระทำผิดสัญญาจ้าง
- (๓) ขอลาออกก่อนครบกำหนดสัญญาจ้าง
- (๔) อื่นๆ ตามที่ กบป. กำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๘ ในระหว่างที่ยังไม่มีข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาบรรณวินัยการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยให้นำข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาบรรณวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ข้อ ๕๙ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลที่แต่งตั้งขึ้นตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๒ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙ ใช้บังคับ เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้ และปฏิบัติหน้าที่ตามข้อบังคับนี้ต่อไปจนกว่าจะมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้ ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ

ข้อ ๖๐ ให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙ และตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๑ พนักงานตามข้อ ๑๐ (๒) ที่ได้รับการจ้างก่อนข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ปฏิบัติงานต่อไปจนกว่าจะครบกำหนดตามสัญญาจ้าง หรือได้รับผลสำเร็จของงานตามที่กำหนดแล้วแต่กรณี โดย กบป. จะพิจารณาว่ามีเหตุจำเป็นและเห็นควรอนุมัติให้ปรับเปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้เป็นกรณีๆ ไป

ข้อ ๖๒ นับแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยคงสถานะในการดำรงตำแหน่ง
ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นยังคง
สถานะในการดำรงตำแหน่งนั้น สายงานนั้นและส่วนงานนั้นต่อไปจนกว่ามหาวิทยาลัยจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง
หรือผู้นั้นพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่ไม่มีกำหนดตำแหน่งไว้ในข้อบังคับนี้ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นยังคงดำรงตำแหน่ง
เดิมนั้นต่อไปจนกว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามตำแหน่งที่มีกำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ และให้ถือว่า
เป็นตำแหน่งที่ยังคงมีอยู่ตามข้อบังคับนี้เป็นการเฉพาะตัวเท่าที่ผู้ครองตำแหน่งจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
ให้สูงขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือเมื่อผู้นั้นพ้นจากการเป็น
พนักงานมหาวิทยาลัยก็ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น

(๒) ข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ
ให้ผู้นั้นยังคงสถานะในการดำรงตำแหน่งนั้น สายงานนั้นและส่วนงานนั้นต่อไปจนกว่ามหาวิทยาลัยจะมีคำสั่ง
เปลี่ยนแปลงหรือผู้นั้นพ้นจากการเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยแล้วแต่กรณี

ข้อ ๖๓ การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๕ ที่ดำเนินการอยู่ก่อนข้อบังคับนี้ใช้บังคับ
ให้ดำเนินการต่อไปจนเสร็จสิ้น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

177

(ศาสตราจารย์ ดร.เกษม สุวรรณกุล)
นายกสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องและเหมาะสมตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบมติสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙ สภามหาวิทยาลัยจึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๒ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๐

บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือมติอื่นใดที่มีข้อกำหนดหรือสั่งการใดอันเกี่ยวข้องกับ การบริหารงานบุคคลที่ยังมีผลใช้บังคับอยู่หากมีกำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“นายกสภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า นายกสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ. ๒๕๕๙

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒใช้ ชื่อย่อว่า กบป.

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และลูกจ้าง
ของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“ลูกจ้างมหาวิทยาลัย” หมายความว่า ลูกจ้างมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ^๑

ข้อ ๕ การตีความหรือวินิจฉัยปัญหาตามข้อบังคับนี้ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ตีความหรือวินิจฉัย
เมื่อสภามหาวิทยาลัยมีมติเป็นประการใดให้ถือปฏิบัติไปตามนั้นและให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๗ ในการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้จะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย
ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๗ และแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙ รวมทั้งต้องไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้
หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๘ การใดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลซึ่งมิได้มีกำหนดไว้ในข้อบังคับนี้หรือมีกำหนดไว้ใน
ข้อบังคับนี้ซึ่งกำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กบป. จะต้องดำเนินการต่อไป แต่ กบป. ยังมิได้ดำเนินการให้นำกฎ
ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือมติของสภามหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับโดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้ง
กับข้อบังคับนี้

หมวด ๒

พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย^๒

ข้อ ๙^๓ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างมหาวิทยาลัย
ต้องเป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีอายุไม่ต่ำกว่า
สิบแปดปีและไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่
ในพรรคการเมือง

(๒) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๓) เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

^๑ “ลูกจ้างมหาวิทยาลัย” เพิ่มโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑

^๒ หมวด ๒ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.
๒๕๖๑

^๓ ข้อ ๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑

(๔) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้

(๕) เป็นโรคติดต่อร้ายแรงตามที่ กบป. กำหนด

(๖) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราว

(๗) เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือเป็นความผิดลหุโทษ

(๘) เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงาน ของรัฐ เพราะกระทำผิดวินัย

(๙) เป็นผู้ได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นโรคทางจิตหรือมีทัศนคติและพฤติกรรมเชิงลบอันเป็นการขัดขวาง ต่อการปฏิบัติงานหรือการบริหารขององค์กร

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบหรือการคัดเลือกเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอื่น

ในกรณีที่มิมีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกิน หกสิบปีบริบูรณ์เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๓๑ ของข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัยมี ๒ ประเภท ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจ้างเพื่อปฏิบัติงานประจำโดยได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน ประจำจนถึงสิ้นรอบปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

(๒)^๔ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจ้างเพื่อปฏิบัติงานโดยมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและ ระยะเวลาสิ้นสุดของสัญญาจ้างหรือมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดตามผลสำเร็จของงานที่จ้าง แล้วแต่กรณี เช่น อาจารย์พิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษา ทั้งที่เป็นชาวไทยและชาวต่างประเทศ

ข้อ ๑๑^๕ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย เป็นลูกจ้างของส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่มหาวิทยาลัยสั่งจ้างตามความต้องการของส่วนงานหรือ มหาวิทยาลัยให้ปฏิบัติเฉพาะเพื่อการใดการหนึ่งเป็นการชั่วคราวหรือบางช่วงเวลา

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยแบ่งเป็น ๓ สาย ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหาร

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

(๓) พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

ข้อ ๑๓^๖ พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายบริหาร ตำแหน่ง สายวิชาการ หรือตำแหน่งสายปฏิบัติการ อย่างใดอย่างหนึ่งในส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังนี้

^๔ ข้อ ๑๐ (๒) แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑

^๕ ข้อ ๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑

^๖ ข้อ ๑๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหาร แบ่งเป็น ๕ กลุ่ม และมีตำแหน่ง ดังนี้

(๑.๑) กลุ่มบริหารมหาวิทยาลัย

(๑.๑.๑) อธิการบดี

(๑.๑.๒) รองอธิการบดี

(๑.๑.๓) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๑.๒) กลุ่มบริหารสำนักงานสภามหาวิทยาลัย และสำนักงานอธิการบดี

(๑.๒.๑) ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

(๑.๒.๒) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

(๑.๒.๓) รองผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

(๑.๒.๔) รองผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

(๑.๓) กลุ่มบริหารคณะ หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๑.๓.๑) คณบดี

(๑.๓.๒) รองคณบดี

(๑.๔) กลุ่มบริหารสถาบัน สำนัก หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบัน สำนัก

(๑.๔.๑) ผู้อำนวยการสถาบัน

(๑.๔.๒) ผู้อำนวยการสำนัก

(๑.๔.๓) ผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(๑.๔.๔) รองผู้อำนวยการสถาบัน

(๑.๔.๕) รองผู้อำนวยการสำนัก

(๑.๔.๖) รองผู้อำนวยการส่วนงานฯ

(๑.๕) กลุ่มบริหารทั่วไปหรืออื่นๆ ให้เป็นไปตามที่ กบบ. กำหนด

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

(๒.๑) กลุ่มคณาจารย์ มีตำแหน่ง ดังนี้

(๒.๑.๑) ศาสตราจารย์

(๒.๑.๒) รองศาสตราจารย์

(๒.๑.๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๒.๑.๔) อาจารย์

(๒.๒) กลุ่มอาจารย์โรงเรียนสาธิต มีระดับตำแหน่ง ดังนี้

(๒.๒.๑) อาจารย์สาธิตเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒.๒.๒) อาจารย์สาธิตเชี่ยวชาญ

(๒.๒.๓) อาจารย์สาธิตชำนาญการพิเศษ

(๒.๒.๔) อาจารย์สาธิตชำนาญการ

(๒.๒.๕) อาจารย์สาธิต

- (๒.๓) กลุ่มนักวิจัย มีระดับตำแหน่ง ดังนี้
 - (๒.๓.๑) นักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ
 - (๒.๓.๒) นักวิจัยเชี่ยวชาญ
 - (๒.๓.๓) นักวิจัยชำนาญการพิเศษ
 - (๒.๓.๔) นักวิจัยชำนาญการ
 - (๒.๓.๕) นักวิจัย
- (๓) พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
 - (๓.๑) กลุ่มประเภทวิชาชีพนเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มีระดับตำแหน่ง ดังนี้
 - (๓.๑.๑) เชี่ยวชาญพิเศษ
 - (๓.๑.๒) เชี่ยวชาญ
 - (๓.๑.๓) ชำนาญการพิเศษ
 - (๓.๑.๔) ชำนาญการ
 - (๓.๑.๕) ปฏิบัติการ
 - (๓.๒) กลุ่มประเภทผู้บริหารสายปฏิบัติการ มีตำแหน่ง ดังนี้
 - (๓.๒.๑) ผู้อำนวยการสำนักงานส่วนงาน
 - (๓.๒.๒) ผู้อำนวยการหน่วยงาน
 - (๓.๒.๓) หัวหน้าหน่วย
 - (๓.๒.๔) หัวหน้างาน
 - (๓.๓) กลุ่มประเภททั่วไป มีระดับตำแหน่ง ดังนี้
 - (๓.๓.๑) ชำนาญงานพิเศษ
 - (๓.๓.๒) ชำนาญงาน
 - (๓.๓.๓) ปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๔ พนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทสายงาน และตำแหน่งใดตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๒ และข้อ ๑๓ จะต้องมีความสมบัตินเฉพาะตำแหน่งของประเภทสายงาน และตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่เท่าเทียมเสมอภาคกันตามที่ กบป. กำหนดโดยความเห็นชอบของ สภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๕ ในการออกมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามข้อ ๑๓ และข้อ ๑๔ กบป. จะต้องกำหนดให้มี องค์ประกอบในเรื่องเหล่านี้ไว้ในสายงานที่เกี่ยวข้องนั้นด้วย

- (๑) ทุกสายงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๙
- (๒) สายวิชาการกลุ่มคณาจารย์ ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกหรือเทียบเท่า เว้นแต่กรณี ที่ ส่วนงานมีเหตุผลหรือความจำเป็น
- (๓) การเปลี่ยนสายงานสามารถกระทำได้โดยต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น
- (๔) พนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีภาระงานตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๖^๗ เมื่อได้รับการร้องขอจากส่วนงาน ตามคำแนะนำของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ กบบ.อาจพิจารณากำหนดชื่อตำแหน่ง หรือจำนวนตำแหน่งเพิ่มได้ตามเหตุผลและความจำเป็น โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๓ ข้าราชการและลูกจ้าง

ข้อ ๑๗ ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้ กบบ.นำความ ในมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙ มาใช้บังคับโดยให้ข้าราชการและ ลูกจ้างดังกล่าวรับเงินเดือนค่าจ้าง และเงินอื่นๆ ผ่านมหาวิทยาลัย โดยเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบบุคลากรที่จ่ายในลักษณะเงินเดือน ค่าจ้างประจำและเงินอื่นที่เกี่ยวข้องและให้ กบบ.นำกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างของส่วนราชการ มาใช้บังคับแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่นำกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างของส่วนราชการมาใช้บังคับแต่ไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙ หรือมีกรณีไม่อาจนำมาใช้บังคับได้ด้วยเหตุใดให้นำกรณีที่ไม่สอดคล้องหรือ ในส่วนที่ไม่อาจนำมาใช้บังคับได้นั้น ให้ กบบ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโดยความเห็นชอบ ของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๔ คณะกรรมการ

ข้อ ๑๘^๘ ให้มี กบบ. ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------|
| (๑) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ | เป็นประธานกรรมการ |
| หรือผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัย | |
| ผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัย | |
| (๒) อธิการบดี | เป็นรองประธานกรรมการ |
| (๓) รองอธิการบดีจำนวน ๑ คนที่อธิการบดีเสนอแต่งตั้ง | เป็นกรรมการ |
| (๔) ประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน | เป็นกรรมการ |
| (๕) กรรมการบริหารมหาวิทยาลัย จำนวน ๒ คน | เป็นกรรมการ |
| ซึ่งคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเสนอแต่งตั้ง | |

^๗ ข้อ ๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

^๘ ข้อ ๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐

- (๖) กรรมการสภาวิชาการ จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
ซึ่งสภาวิชาการเสนอแต่งตั้ง
- (๗) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จำนวนไม่เกิน ๕ คน ที่มีความรู้ เป็นกรรมการ
ด้านกฎหมาย ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านการเงิน
ด้านการพัฒนาองค์กร หรือด้านการบริหารงานบุคคล
ที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง
- (๘) รองอธิการบดีที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
ให้คณะกรรมการแต่งตั้งบุคคลจำนวนไม่เกินสามคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ
ให้กรรมการตาม (๑) (๓) (๕) (๖) และ (๗) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปีนับแต่วันแต่งตั้ง
ในกรณีที่กรรมการตามวรรคสามพ้นตำแหน่งก่อนครบวาระสามปี ให้ดำเนินการจัดให้มีการ
คนใหม่มาดำรงตำแหน่งแทนตามวาระของกรรมการที่พ้นตำแหน่งเหลืออยู่ เว้นแต่วาระที่เหลืออยู่ของกรรมการ
ที่พ้นตำแหน่งไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน
- ข้อ ๑๙ กรรมการตามข้อ ๑๘ วรรคสามนอกจากพ้นตำแหน่งตามวาระที่กำหนดแล้วให้พ้นตำแหน่ง
ในกรณีดังนี้
- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ออกตามข้ออธิการบดีเสนอเฉพาะในกรณีที่มีการกระทำที่เป็น
การทุจริตหรือทำให้มหาวิทยาลัยเกิดความเสียหายหรือเสื่อมเสียชื่อเสียงอย่างร้ายแรง
- (๔) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- การแต่งตั้งกรรมการตามวรรคหนึ่งไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งเพิ่มขึ้นหรือแต่งตั้งซ่อมให้ผู้ได้รับแต่งตั้ง
นั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้ว
- ข้อ ๒๐^๙ ในกรณีที่กรรมการตามข้อ ๑๘ ครบวาระให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีกรรมการ
คนใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่
- ข้อ ๒๑ ในการประชุม กบบ. ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการประชุมและ
วิธีดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม
- ข้อ ๒๒^{๑๐} ให้กบบ. มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้ปฏิบัติงานใน
มหาวิทยาลัยดังนี้
- (๑) การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือนค่าตอบแทน การจ้าง
การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การรักษาจรรยาบรรณ การรักษาวินัย
การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การประเมินผลการปฏิบัติงานและอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

^๙ ข้อ ๒๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๑๐} ข้อ ๒๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑

- (๒) ออกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามที่ข้อบังคับกำหนด
- (๓) รับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือหนังสือรับรองคุณสมบัติอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง และกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับ
- (๔) เสนอนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่อสภามหาวิทยาลัย
- (๕) ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย
- (๖) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อช่วยเหลืองานตามที่ กบป. มอบหมาย
- (๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้หรือที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

หมวด ๕

การจ้าง การทำสัญญาจ้าง การกำหนดอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเพิ่มค่าจ้าง

ข้อ ๒๓^{๑๑} การจ้างผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตำแหน่งใดตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและตามที่ กบป. กำหนด

ข้อ ๒๔^{๑๒} การจ้างผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตามข้อ ๒๓ ให้จ้างได้ตามความต้องการของส่วนงาน โดยความเห็นชอบของ กบป. ในการกำหนดตำแหน่งและจำนวนอัตราตำแหน่งที่จะทำการจ้างนั้น

ข้อ ๒๕^{๑๓} การจ้าง การกำหนดตำแหน่ง ภาระงานและคุณสมบัติของบุคคลที่จะทำการจ้างเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบป. กำหนด

ข้อ ๒๖^{๑๔} การจ้างบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้จ้างจากผู้ที่มิคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อบังคับนี้และผ่านการสรรหาการคัดเลือก หรือการสอบแข่งขัน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบป. กำหนด

ข้อ ๒๗^{๑๕} การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการดังนี้

(๑) การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๐ (๑) ให้ทำเป็นสัญญา โดยในสัญญาจ้างให้มีกำหนดเวลาตั้งแต่วันที่ผู้นั้นได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำจนถึงสิ้นรอบปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ทั้งนี้โดยต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามรอบการประเมินที่ กบป. กำหนด

(๒) การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๐ (๒) ให้ทำเป็นสัญญาโดยในสัญญาจ้างให้มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดของสัญญาจ้างหรือมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดตามผลการสำเร็จของงานที่จ้างแล้วแต่กรณี

การกำหนดกรอบระยะเวลาหรือการต่อสัญญาจ้างต้องให้มีการประเมินตามที่ กบป. กำหนด โดยให้ส่วนงานที่จะจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับภาระงานที่จะมอบหมายให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติให้ชัดเจนและให้ถือว่าข้อตกลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างด้วย

^{๑๑} ข้อ ๒๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๑๒} ข้อ ๒๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๑๓} ข้อ ๒๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๑๔} ข้อ ๒๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๑๕} ข้อ ๒๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑

การจ้างลูกจ้างมหาวิทยาลัยให้ทำเป็นสัญญาโดยในสัญญาจ้างให้มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดของสัญญาจ้างหรือมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดตามผลการสำเร็จของงานที่จ้างแล้วแต่กรณีภาระงานที่จะมอบหมาย ค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เป็นไปตามแนบท้ายสัญญาจ้าง

แบบสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่ กบป. กำหนด

ข้อ ๒๘ พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุใหม่ต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งปี และให้ส่วนงานทำการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสองครั้ง หากผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานแล้วให้ปฏิบัติงานต่อไปตามสัญญาจ้าง

สัญญาทดลองปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแบบที่ กบป. กำหนด

กบป. อาจมีมติยกเว้นการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยรายหนึ่งรายใดได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ข้อ ๒๙ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งอธิการบดีให้นายกสภามหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างและทำสัญญาจ้าง

การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งอื่นๆ ตามข้อ ๑๓ ให้อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างและทำสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๐ ผู้ได้รับคำสั่งบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๒๙ วรรคสอง ให้มีการทดลองปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงานและภาระงานขั้นต่ำ รวมทั้งภาระงานที่ได้รับมอบหมายและเงื่อนไขต่างๆ ตามที่กำหนด

ข้อ ๓๑ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและเป็นความต้องการของส่วนงานให้ส่วนงานที่มีความจำเป็นเสนอ กบป. เพื่อจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อดำรงตำแหน่งสายบริหาร โดยบุคคลดังกล่าวต้องมีอายุไม่เกินเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

(๒) เพื่อดำรงตำแหน่งสายวิชาการ โดยบุคคลดังกล่าวต้องมีอายุไม่เกินเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

(๓) เพื่อดำรงตำแหน่งสายปฏิบัติการ โดยบุคคลดังกล่าวต้องมีอายุไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์

ในการจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีขึ้นไปปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง เว้นแต่ตำแหน่งบริหารที่กำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้ทำเป็นสัญญาจ้างเป็นรายปีหรือตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และต้องให้มีการประเมินและตรวจสอบสภาพเพื่อแสดงว่าบุคคลดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และต้องมีผลงานทางวิชาการหรือผลงานอื่นมาประกอบการพิจารณาจ้าง โดยต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๙ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบป. กำหนด

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่งเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้างและสิทธิอื่น ๆ ตามที่ กบป. กำหนด

ข้อ ๓๓ การเปลี่ยนตำแหน่งและการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งในส่วนงานเดียวกันหรือต่างส่วนงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบป. กำหนด

ข้อ ๓๔ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละสองครั้ง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการจ้าง การกำหนดเงื่อนไขการจ้าง และการเพิ่มค่าจ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง ปริมาณงาน ความประพฤติ คุณภาพของผลงาน ความอดุสาหะ การรักษาวินัย การรักษาราชการบรรณ และการอุทิศตนเพื่องานของมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ กบป. กำหนด

ข้อ ๓๕ การเพิ่มค่าจ้างประจำปีให้เพิ่มค่าจ้างปีงบประมาณละหนึ่งครั้ง กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจ้างในปีงบประมาณนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนอาจได้รับการเพิ่มค่าจ้างได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มค่าจ้างให้เป็นไปตามที่ กบป. กำหนด

ข้อ ๓๖ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบป. กำหนด

ข้อ ๓๗ ในกรณีที่มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องจ้างบุคคลที่มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญสูงเป็นพิเศษที่เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการเรียนการสอนการวิจัยและการบริหารของมหาวิทยาลัย มาปฏิบัติงานให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินผลงานหรือหลักฐานเชิงประจักษ์และเสนอ กบป. เพื่อพิจารณาอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนเป็นรายๆ ไป

ข้อ ๓๘^{๑๖} หากปรากฏว่าค่าครองชีพสูงขึ้นหรือบัญชีอัตราค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัยที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสมให้ กบป. พิจารณาปรับบัญชีอัตราค่าจ้างให้เหมาะสม และนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่ออนุมัติ

ข้อ ๓๙^{๑๗} บัญชีเงินเดือนค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัยให้ถือเป็นข้อมูลลับส่วนบุคคล

หมวด ๖

การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย^{๑๘}

ข้อ ๔๐ ให้มหาวิทยาลัยและส่วนงานจัดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะ ทักษะคิดที่ดี จรรยาบรรณ คุณธรรมและจริยธรรม ให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุขมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อ ๔๑ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยดังต่อไปนี้

- (๑) ศึกษา
- (๒) ฝึกอบรม
- (๓) ดูงาน
- (๔) ประชุมสัมมนาทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ
- (๕) การไปปฏิบัติงานหรือเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๖) การไปปฏิบัติงานวิจัยหรืองานวิชาการอื่น ๆ

^{๑๖} ข้อ ๓๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๑๗} ข้อ ๓๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑

^{๑๘} หมวด ๖ การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑

(๗) การไปปฏิบัติงานอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบป. กำหนด

หมวด ๗

วันทำงาน การลาและสวัสดิการ

ข้อ ๔๒ วัน เวลาทำงาน วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปี ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการหรือมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๓^{๑๔} ให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิลาโดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาดังต่อไปนี้

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาค่อดูบุตรและการลาเลี้ยงดูบุตร
- (๓) การลาช่วยภรรยาเลี้ยงดูบุตร
- (๔) การลากิจส่วนตัว
- (๕) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๖) การลาอุปสมบทหรือลาเพื่อประกอบพิธีฮัจญ์ หรือลาไปปฏิบัติธรรมตามมติคณะกรรมการ
- (๗) การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๘) การลาศึกษาต่อหรือการลาฝึกอบรม
- (๙) การลาอื่นๆ ตามที่ กบป. กำหนด

จำนวนวันลา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และการพิจารณาการลาแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามที่กบป.กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ได้รับเงินเดือน ได้รับเงินเดือนบางส่วน หรือไม่ได้รับเงินเดือนในระหว่างลาตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กบป.กำหนด

สิทธิการลาสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ หรือระเบียบว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๔๔ ให้มีระบบสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทน ในลักษณะต่าง ๆ แก่พนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์ที่กบป. กำหนด

หมวด ๘

จรรยาบรรณ วินัยการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๕ จรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยจรรยาบรรณ

^{๑๔} ข้อ ๔๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๔๖ วินัยอันเป็นข้อปฏิบัติที่พนักงานมหาวิทยาลัยต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ
ให้มีดังนี้

- (๑) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
 - (๒) ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มติหรือคำสั่ง
ของคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล มหาวิทยาลัยและของส่วนงาน
 - (๓) ปฏิบัติงานให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัยและส่วนงานด้วยความตั้งใจอุตสาหะ
เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน
 - (๔) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่การงานของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน
โดยชอบด้วยกฎหมายและข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มติหรือคำสั่งของมหาวิทยาลัย โดยไม่ขัดขึ้นหรือ
หลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน หรือจะเป็นการ
ไม่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น
และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม
 - (๕) อุทิศเวลาของตนให้แก่มหาวิทยาลัยและส่วนงาน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้
 - (๖) รักษาความลับของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน
 - (๗) สุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานระหว่าง
ผู้ร่วมปฏิบัติงาน
 - (๘) ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้มาติดต่อที่
เกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยสุจริต
 - (๙) วางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติงานและในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับ
ประชาชน
 - (๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตนมิให้
เสื่อมเสีย
 - (๑๑) กระทำการอื่นใดตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- ข้อ ๔๗ วินัยอันเป็นข้อห้ามที่พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการนั้นมีดังนี้
- (๑) ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการ
รายงานเท็จด้วย
 - (๒) ไม่ปฏิบัติงานอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตน
ขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว
 - (๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น
 - (๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่การงาน

(๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน

(๖) ต้องไม่เป็นการจัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึง กันนั้นในทางหุ้นส่วนหรือบริษัทหรือสถาบันการศึกษาอื่น

(๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติงาน

(๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๙) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงต่อผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาและ ประชาชนผู้มาติดต่องาน

(๑๐) ไม่กระทำการอื่นใดตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดห้ามไว้

ข้อ ๔๘ วินัยอันเป็นข้อห้ามสำคัญหากพนักงานมหาวิทยาลัยฝ่าฝืนถือเป็นการกระทำผิดวินัย อย่างร้ายแรง ให้มีดังนี้

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่การงานโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง แก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่การงานโดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัย หรือส่วนงานอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่การงานติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศของมหาวิทยาลัย

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๕) ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่องานอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิด ลหุโทษ

(๗) กระทำการอันเป็นการยุยงส่งเสริมให้เกิดความแตกแยก ความสามัคคีในมหาวิทยาลัย

(๘) กระทำการให้ข้อมูลอันเป็นเท็จแก่บุคคลภายในและภายนอก อันก่อให้เกิดความเสียหาย ต่อมหาวิทยาลัย

(๙) กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อนิสิตและผู้ปฏิบัติงาน

(๑๐) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๔๖ หรือฝ่าฝืนข้อห้าม ตามข้อ ๔๗ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๙ โทษผิดวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยมี ๔ สถาน ดังนี้

(๑) ว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือ

(๒) ภาคทัณฑ์

(๓) ไม่ขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๔) ให้ออก

โทษทางวินัยสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๕๐^{๒๐} การดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย

หมวด ๙

การพ้นสภาพ

ข้อ ๕๑ พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๓) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์เมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

(๔) เลิกจ้างตามข้อ ๕๔

(๕) สิ้นสุดสัญญาการปฏิบัติงานหรือสัญญาจ้างและไม่ได้รับการต่อสัญญา

(๖) ถูกสั่งลงโทษให้ออกตามข้อ ๔๙ (๔)

(๗) ละทิ้งหน้าที่ในคราวเดียวกันติดต่อกันเกินสิบห้าวันทำการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับหรือประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๒^{๒๑} พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่า สามสิบวันเว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็น โดยยื่นเสนอผ่านหัวหน้าส่วนงานตามลำดับพร้อมด้วยหลักฐาน การปลดภาระผูกพันกับมหาวิทยาลัยเพื่อให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้พิจารณา เมื่อได้รับ อนุญาตจากอธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายแล้วจึงจะถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

หลักฐานการปลดภาระผูกพันตามวรรคหนึ่งให้ใช้หลักฐานการอนุมัติให้ผ่อนผันการชดใช้เงินแทนได้ การขอผ่อนผันการชดใช้เงินให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการหรือของมหาวิทยาลัย

กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของส่วนงาน หัวหน้าส่วนงานอาจเสนอให้อธิการบดี หรือผู้ได้รับมอบหมายเพื่อยับยั้งการลาออกได้

ข้อ ๕๓ พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพตามข้อ ๔๙ (๔) ให้ถือว่าพ้นสภาพตั้งแต่วันที่อธิการบดีหรือ ผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีคำสั่ง

ข้อ ๕๔ การเลิกจ้างให้เลิกจ้างได้ในกรณีดังนี้

(๑) พ้นสภาพการเป็นพนักงานตามข้อ ๕๑

(๒) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๙

^{๒๐} ข้อ ๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

^{๒๑} ข้อ ๕๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑

- (๓) ถูกสั่งลงโทษให้ออกตามข้อ ๔๙ (๔)
- (๔) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ผ่านการประเมินตามข้อ ๓๔
- (๕) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือเป็นความผิดลหุโทษ
- (๖) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่คณะกรรมการจรรยาบรรณหรือคณะกรรมการทางวินัย แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่าถ้าให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจะทำให้มหาวิทยาลัยเสียหายได้ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย
- (๗) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและไม่มีประสิทธิภาพหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทั้งนี้ โดยคำแนะนำของ กบบ. และโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย
- (๘) เมื่อมหาวิทยาลัยยุบหรือเลิกตำแหน่ง โครงการ หรือหน่วยงาน

หมวด ๑๐

การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๕๕ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

หมวด ๑๑

เงินชดเชย

ข้อ ๕๖ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีสิทธิได้รับการชดเชยตามอัตราที่ กบบ. กำหนด เว้นแต่พ้นสภาพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๕๗

หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินชดเชยตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๗ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีดังนี้ไม่ได้รับการชดเชย

- (๑) ให้ออกเนื่องจากการถูกลงโทษทางวินัยตามข้อ ๔๙ (๔)
- (๒) ถูกยกเลิกการจ้างโดยเหตุแห่งการกระทำผิดสัญญาจ้าง
- (๓) ขอลาออกก่อนครบกำหนดสัญญาจ้าง
- (๔) อื่นๆ ตามที่ กบบ. กำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๘ ในระหว่างที่ยังไม่มีข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาบรรณวินัยการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยให้นำข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาบรรณวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันการศึกษามาใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ข้อ ๕๙^{๒๒} ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ที่แต่งตั้งขึ้นตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙ ใช้บังคับเป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้ และปฏิบัติหน้าที่ตามข้อบังคับนี้ต่อไปจนกว่าจะมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ

ข้อ ๖๐ ให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙ และตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๑ พนักงานตามข้อ ๑๐ (๒) ที่ได้รับการจ้างก่อนข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ปฏิบัติงานต่อไปจนกว่าจะครบกำหนดตามสัญญาจ้าง หรือได้รับผลสำเร็จของงานตามที่กำหนดแล้วแต่กรณี โดย กบป. จะพิจารณาว่ามีเหตุจำเป็นและเห็นควรอนุมัติให้รับเปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้เป็นกรณีๆ ไป

ข้อ ๖๒ นับแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยคงสถานะในการดำรงตำแหน่งดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นยังคงสถานะในการดำรงตำแหน่งนั้น สายงานนั้นและส่วนงานนั้นต่อไปจนกว่ามหาวิทยาลัยจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลงหรือผู้นั้นพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่ไม่มีกำหนดตำแหน่งไว้ในข้อบังคับนี้ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นยังคงดำรงตำแหน่งเดิมนั้นต่อไปจนกว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามตำแหน่งที่มีกำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ และให้ถือว่าเป็นตำแหน่งที่ยังคงมีอยู่ตามข้อบังคับนี้เป็นการเฉพาะตัวเท่าที่ผู้ครองตำแหน่งจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือเมื่อผู้นั้นพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยก็ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น

(๒) ข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นยังคงสถานะในการดำรงตำแหน่งนั้น สายงานนั้นและส่วนงานนั้นต่อไปจนกว่ามหาวิทยาลัยจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลงหรือผู้นั้นพ้นจากการเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยแล้วแต่กรณี

^{๒๒} ข้อ ๕๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๖๓ การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๕ ที่ดำเนินการอยู่ก่อนข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปจนเสร็จสิ้น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๙

ศาสตราจารย์ ดร.เกษม สุวรรณกุล
นายกสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙^{๒๓}

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐^{๒๔}

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑^{๒๕}

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

^{๒๓} ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

^{๒๔} ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๒๕} ประกาศ ณ วันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑