



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย  
พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เห็นสมควรปรับปรุงข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยให้  
เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๗ มาตรา ๖๕/๑ มาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ  
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในการประชุม (วาระพิเศษ) ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕  
เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครว่าด้วยการบริหารงาน  
บุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครว่าด้วยการบริหาร  
งานบุคคลในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

“กพอ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วย  
ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“กบค.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วย  
คณะกรรมการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลพระนคร

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ  
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการและประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกองที่จัดตั้งตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวง หรือประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกคำสั่ง ประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ หรือการใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ให้ กบค. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

#### หมวด ๑

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖ ให้ กบค. ทำหน้าที่เป็นองค์กรบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

#### หมวด ๒

พนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์และไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ ยกเว้นการจ้างบุคคลในตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๘ (ข) (๑) (๓) และ (๔)

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรค

ที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกล้างพักราชการหรือถูกล้างให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้หรือ  
กฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดย

ประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออกปลดออกหรือไล่ออกจาก รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เคยถูกลงโทษให้ออกปลดออกหรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือกฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ผู้ที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตราฐาน  
กำหนดตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของกบค.

กบค.อาจพิจารณาอนุมัติให้จ้างบุคคลที่มีคุณสมบัติทั่วไปไม่ปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง (ก) (๑) หรือมี  
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไม่ปฏิบัติตามวรรคสองก็ได้ หากบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ  
ประสบการณ์ชำนาญงาน หรือในสาขาที่ขาดแคลนอันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีดังนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อาจารย์

(๕) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหารได้แก่

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี

(๓) คณบดี

(๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๕) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกองหรือ

หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ กบค.กำหนด

- (๘) ตำแหน่งอื่นตามที่กบค.กำหนด
- (ค) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่
- (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
  - (๒) ระดับเชี่ยวชาญ
  - (๓) ระดับชำนาญการพิเศษ
  - (๔) ระดับชำนาญการ
  - (๕) ระดับปฏิบัติการ
- (ง) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่
- (๑) ระดับชำนาญงานพิเศษ
  - (๒) ระดับชำนาญงาน
  - (๓) ระดับปฏิบัติงาน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์วิธีการแต่งตั้งและถอดถอนพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการตาม (ก) ตำแหน่งประเภทผู้บริหารตาม (ข) (๑) และ (๘) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดหรือประกาศ ก.พ.อ. ว่าด้วยการนั้น

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์วิธีการได้มา การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การถอดถอนและการพ้นจากตำแหน่งในตำแหน่งประเภทผู้บริหารตาม (ข) (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) หรือ (๖) ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลและตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มีสิทธิใช้ตำแหน่งทางวิชาการเป็นคำนำหน้านามเพื่อแสดงวิทยฐานะได้ตลอดไป

ข้อ ๙ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดกรอบของอัตราค่าจ้างและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยโดยแสดงประเภท ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและอัตราค่าตอบแทนของตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง

กรอบอัตราค่าจ้างตามวรรคหนึ่งต้องเป็นกรอบอัตราค่าจ้างที่ได้รับการจัดสรรเงินจากเงินงบประมาณแผ่นดิน เว้นแต่เป็นกรณีจำเป็นมหาวิทยาลัยก็อาจกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างและบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินรายได้ โดยคำนึงถึงภาระระยะยาวและโอกาสในการหารายได้ เพื่อรองรับค่าใช้จ่ายเช่นว่านั้นด้วย

ตำแหน่งใด ประเภทใด ลักษณะใด จำนวนเท่าใด อยู่ในหน่วยงานใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใด ให้มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ กบค. โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน ปริมาณและคุณภาพของงาน

ข้อ ๑๐ เครื่องแบบเครื่องหมายพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของ กบค.

## หมวด ๓

## การจ้างและการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๑ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการด้วยวิธีการใด  
วิธีการหนึ่ง ดังนี้

- (๑) การสอบแข่งขัน
- (๒) การคัดเลือก
- (๓) วิธีการอื่นตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ กบค.

หลักเกณฑ์วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือกและวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีและ  
ยกเลิกบัญชี ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ กบค. โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรม  
และประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ การจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้อธิการบดีเป็น  
ผู้มีอำนาจสั่งจ้างและแต่งตั้งจากผู้ผ่านการสรรหาและการเลือกสรรตามข้อ ๑๑ โดยแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีที่ขึ้นไว้  
และให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ กบค. เว้นแต่  
การแต่งตั้งในตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ไม่ต้องให้ทดลองปฏิบัติงาน

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตามข้อ ๘ (ก) (๑) หรือตำแหน่งประเภท  
วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามข้อ ๘ (ค) (๑) ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย  
และนวัตกรรมนำเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

การจ้าง และการทำสัญญาจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด  
โดยความเห็นชอบของ กบค.

ผู้ทดลองปฏิบัติงานผู้ใดมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดให้อธิการบดี  
สั่งให้ผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไป ถ้าผู้นั้นมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจาก  
งานได้

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากงานตามวรรคสี่ ให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แต่ทั้งนี้  
ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการรับเงินค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับ  
หรือมีสิทธิที่จะได้รับจากทางราชการในระหว่างผู้นั้นอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมิใช่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ทำสัญญาจ้างปฏิบัติงาน  
กับมหาวิทยาลัยจนถึงวันครบเกษียณอายุการปฏิบัติงาน

การทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ไม่เป็นเหตุยกเว้นการพ้นสภาพการเป็นพนักงาน  
มหาวิทยาลัยด้วยเหตุอื่นตามข้อ ๓๘

ข้อ ๑๔ การจ้างบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์หรือความชำนาญงานใดเป็นพิเศษเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึงอัตราค่าตอบแทนที่จะได้รับ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ วิธีการและเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ กบค.

ข้อ ๑๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายจ้างและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ กบค.

ข้อ ๑๖ มหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ กบค.

ข้อ ๑๗ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่งแล้ว หากภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้อธิการบดีแต่งตั้งผู้นั้นให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันโดยพลัน ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับอยู่ก่อนได้รับคำสั่งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน

การรับค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง สิทธิและประโยชน์ของผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิม หรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ กบค.

#### หมวด ๕

#### หลักประกัน

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่เป็นและเห็นสมควร กบค. อาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งใดจัดให้มีหลักประกันสัญญาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อประกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่มหาวิทยาลัย เนื่องจากการกระทำหรืองดเว้นการกระทำตามหน้าที่ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ กบค.

## หมวด ๕

## การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๙ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพของผลงาน ปริมาณงานผลงานที่ปฏิบัติมา ความอดสาหัส การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ และความเหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเลื่อนค่าตอบแทน การพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีอย่างน้อยปีละสองครั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยประกาศ กำหนดโดยความเห็นชอบของ กบค.

ข้อ ๒๐ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้ส่งเลื่อนค่าตอบแทนหรือเลื่อนตำแหน่งให้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

## หมวด ๖

## การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๑ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงาน มหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

## หมวด ๗

## ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๒๒ อัตราค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามบัญชีค่าตอบแทนที่มหาวิทยาลัย ประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ กบค.

ข้อ ๒๓ มหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ กบค. อาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิ ประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (๒) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา
- (๓) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน
- (๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- (๕) ค่าเบี้ยประชุม
- (๖) สิทธิอื่นๆตามที่ กบค. เห็นสมควร

ในกรณีที่เห็นสมควร กบค. อาจกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติตามได้

ข้อ ๒๔ ให้ กบค. พิจารณาทบทวนอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๒๒ และข้อ ๒๓ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นธรรมและมีมาตรฐานโดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงค่าตอบแทนของเอกชน อัตราเงินเดือนของข้าราชการ และฐานะการคลังของประเทศรวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๒๕ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

#### หมวด ๘

#### วันทำงาน การลาและสวัสดิการ

ข้อ ๒๖ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการ เว้นแต่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อทำงานเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะช่วงเวลาให้เป็นไปตามสัญญาจ้างที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ กบค.

ข้อ ๒๗ การลามีแปดประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
- (๔) การลากิจส่วนตัว
- (๕) การลาพักผ่อน
- (๖) การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- (๗) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๘) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย

หลักเกณฑ์วิธีการลา ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาและการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ กบค.

ข้อ ๒๘ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทน หรือสวัสดิการทางเลือกในลักษณะต่าง ๆ แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ตามความจำเป็นและความเหมาะสมภายใต้แนวนโยบายที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ กบค.



หมวด ๔  
วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๒๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัยให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ กบค.

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้าม หรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของ กบค. ให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด จรรยาบรรณที่กำหนดขึ้นจะกำหนดว่าการประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดเป็นความผิดวินัยหรือ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วยก็ได้

ข้อ ๓๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้หัวหน้าหน่วยงาน ดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ไม่ดำเนินการให้ถูกต้องหรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๒ หัวหน้าหน่วยงานผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำ ผิดวินัย ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตามหมวด ๑๐ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

หัวหน้าหน่วยงานผู้ใดกลับแก้งพนักงานมหาวิทยาลัยในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่า หัวหน้าหน่วยงานผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๓ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าตอบแทน
- (๓) ลดค่าตอบแทน
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

## หมวด ๑๐

## การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัย หรือความประพฤติเสื่อมเสียหรือหัวหน้าหน่วยงานว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้อธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำความผิดวินัยที่มีไปความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ กบค. กำหนด จะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้อธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้แต่งตั้ง

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีหรือผู้ใช้อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้แต่งตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณากรณีที่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสามให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๕ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้อธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานมีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละห้าเป็นเวลาไม่เกินสามเดือน หรือลดค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละสาม

ข้อ ๓๖ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีหรือผู้ใช้อธิการบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกโดยความเห็นชอบของ กบค.

ข้อ ๓๗ ในระหว่างการสอบสวนจะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใด ให้กระทบทสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่อธิการบดีจะสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนและผลแห่งการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

## หมวด ๑๑

## การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๘ พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) คณะนเรนประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงสามรอบการประเมินติดต่อกัน

(๔) ครบเกษียณอายุ

(๕) ถูกเลิกจ้างหรือถูกสั่งให้ออกจากงานตามข้อ ๑๒ หรือข้อ ๔๒ หรือถูกยกเลิกงานหรือโครงการก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือไม่ได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน

(๖) ครบกำหนดสัญญาจ้าง หรือสิ้นสุดโครงการ

(๗) ถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

(๘) ถูกจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๙) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้หรือตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ กบค. หรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออก ให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยให้ยื่นเสนอผ่านหัวหน้าหน่วยงานตามลำดับ เพื่อให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้พิจารณา เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๐ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งขาดคุณสมบัติทั่วไป ให้ถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่วันที่อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายสั่งการ

ข้อ ๔๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพราะครบเกษียณอายุในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๘ (ข) (๑) (๓) และ (๔) ให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งดังกล่าว

ในกรณีมีเหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการที่ครบเกษียณอายุตามวาระหนึ่งต่อไปได้ โดยทำสัญญาจ้างคราวละไม่เกินหนึ่งปีและไม่เกินสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ กบค. กำหนด โดยทำเป็นประกาศ

ข้อ ๔๒ อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีอำนาจเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยได้โดยความเห็นชอบของ กบค. ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

(๓) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่กบค. มีมติว่าถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

(๔) ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตาม ข้อ ๗

หมวด ๑๒  
การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัย ให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๔๔ ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกเลิกจ้างหรือเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของหัวหน้าหน่วยงานหรืออธิการบดี ยกเว้นการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งถึงการกระทำหรือวันทราบเหตุแห่งการกระทำหรือได้รับคำสั่งหรือหนังสือ

ข้อ ๔๖ กรณีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยมีความเห็นเกี่ยวกับการสั่งลงโทษหรือการสั่งเลิกจ้างเป็นอย่างอื่น ให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษหรือสั่งเลิกจ้างดำเนินการแก้ไขคำสั่งลงโทษหรือการสั่งเลิกจ้างให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยโดยเร็ว

ข้อ ๔๗ การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๔๓ การร้องทุกข์ตามข้อ ๔๕ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ กบค.

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๘ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการต่าง ๆ ที่แต่งตั้งตามอนุบัญญัติที่ออกโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการต่าง ๆ แล้วแต่กรณี

ให้บรรดาอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย (ก.บ.พ.) ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติ หรือคำสั่งอื่นใดที่ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ เป็นอำนาจหน้าที่ กบค. ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๘ ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๔๘ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(๒) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๓) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกของลูกจ้างชั่วคราว

(๔) พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างชั่วคราว

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มิชอบบังคับ หรือระเบียบอื่นกำหนดไว้ หรือตามที่สภามหาวิทยาลัย

มอบหมาย

ข้อ ๕๐ ผู้ใดเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ต่อไป

ให้พนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่งจัดทำสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัยภายใต้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่กระทบต่อค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับอยู่เดิม และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

ให้นำผลประเมินการปฏิบัติงานในรอบต่างๆ ที่ผ่านมา มาใช้ประกอบการพิจารณาสั่งให้ออกจากงานตามข้อ ๔๒ (๔)

ข้อ ๕๑ ในระหว่างที่ยังไม่ได้ออกหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ ให้นำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติ หรือคำสั่งอื่นใดที่ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ มาใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๕๐ โดยอนุโลมไปพลางก่อนเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ในกรณีที่ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติ หรือคำสั่งอื่นใดที่ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ อ้างถึง “คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย” หรือ “คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย” ให้ถือว่าระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติหรือคำสั่งดังกล่าวหมายถึงคณะกรรมการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติ หรือคำสั่งอื่นใดที่ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ อ้างถึง “คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย” ให้ถือว่าระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติหรือคำสั่งนั้นหมายถึง ก.อ.ม.ตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่ไม้อาจนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติ หรือคำสั่งอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วมาใช้บังคับได้ตามวรรคหนึ่ง ภาวจะดำเนินการประการใด ให้เป็นไปตามที่ กบค.กำหนด

ข้อ ๕๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยหรือมีกรณีถูกสั่งให้ออกจากงานอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งลงโทษผู้นั้น หรือสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานตามข้อบังคับนี้ให้อยู่ในขณะนั้น ส่วนการสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการเพื่อลงโทษหรือสั่งให้ออกจากงาน ให้ดำเนินการตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่

(๑) กรณีที่อธิการบดีได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ในขณะนั้นไปแล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ และยังไม่สอบสวนไม่เสร็จ ก็ให้สอบสวนตามข้อบังคับนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

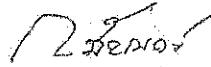
(๒) กรณีที่ได้มีการรายงานหรือส่งเรื่องหรือนำเสนอสำนวนให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ในขณะนั้น และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาเรื่องนั้นยังไม่เสร็จ ก็ให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ข้อ ๖๐ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ไม่มีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ตามข้อบังคับนี้

เรื่องอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ที่ได้ยื่นไว้แล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ และยังไม่พิจารณาไม่แล้วเสร็จ ให้อยู่ในอำนาจการพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยตามข้อ ๕๘ แห่งข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

พลโท



(ชัยณรงค์ กิจรุ่งโรจน์เจริญ)

อุปนายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
ทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร