



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. ๒๕๕๙ และโดยมติสภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในคราวประชุมครั้งที่ ๓๗๘ (๘/๒๕๕๙) เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๙ จึงให้ออกข้อบังคับไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

“ส่วนงาน” หมายความว่า สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขต คณะวิทยาลัย สถาบัน สำนัก และส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบันหรือสำนัก

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

“คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

“สัญญาปฏิบัติงาน” หมายความว่า สัญญาที่ใช้ทำกับบุคคลซึ่งได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาที่ใช้ทำกับบุคคลซึ่งได้รับการจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ ในกรณีที่มีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยและให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑**การกำกับดูแลและการบังคับบัญชา**

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง

ข้อ ๖ อธิการบดีมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่งและมติของสภามหาวิทยาลัยและให้อำนาจ ดังนี้

(๑) บรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การดำเนินการทางวินัยตลอดจนการออกจากงานหรือออกจากตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๒) ออกประกาศ กำหนดหลักเกณฑ์ หรือวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

(๓) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของอธิการบดี

(๔) เรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

หมวด ๒**คณะกรรมการ**

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เรียกโดยย่อว่า ก.บ.ม. ประกอบด้วยอธิการบดี เป็นประธาน กรรมการ รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบันหรือสำนัก ประธานสภาอาจารย์และประธานสภาพนักงานเป็นกรรมการ

ให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีคนหนึ่ง เป็นเลขานุการโดยคำแนะนำของอธิการบดี

ข้อ ๘ ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งให้อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการตามนโยบาย ทิศทางและยุทธศาสตร์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามที่สภามหาวิทยาลัยและอธิการบดีกำหนด

(๒) จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภาระงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

(๔) รับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรเพื่อประโยชน์ในการบรรจุ แต่งตั้งและกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน

(๕) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ก.บ.ม.

(๖) กำกับ ดูแล ติดตามประเมินผลการดำเนินงานบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

(๗) ปฏิบัติงานอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

หมวด ๓

พนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๙ ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๒) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือเป็น

โรคตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย หรือตามกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากงาน เพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัย หรือกฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงาน ของรัฐ

กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.บ.ม. อาจพิจารณายกเว้น หรือเพิ่มเติมคุณสมบัติทั่วไปการเข้าเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยได้

ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัยแบ่งเป็น ๓ ประเภท คือ

- (๑) ประเภทวิชาการ
- (๒) ประเภทปฏิบัติการและวิชาชีพ
- (๓) ประเภทบริหาร

ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ

(ก) คณาจารย์ประจำ ได้แก่ ตำแหน่ง

- (๑) ศาสตราจารย์
- (๒) รองศาสตราจารย์
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๔) อาจารย์

(ข) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม.กำหนด

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทปฏิบัติการและวิชาชีพ ได้แก่ ตำแหน่ง

- (๑) วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (๒) ทั่วไป ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่ง

- (๑) อธิการบดี
- (๒) รองอธิการบดี
- (๓) คณบดี ผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

วิทยาลัย สถาบัน สำนัก

(๔) ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการ

สำนักงานวิทยาเขต

(๕) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๖) รองคณบดี รองผู้อำนวยการหรือรองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก

(๗) ผู้ช่วยคณบดี ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

(๘) ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานเลขานุการส่วนงาน

(๙) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม.กำหนด

ข้อ ๑๔ การจ้างและแต่งตั้งบุคคลภายนอกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหาร

(๑) ตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบันหรือสำนักหรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบันหรือสำนัก ให้จัดทำสัญญาจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาเท่ากับวาระดำรงตำแหน่งและไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน

(๒) ตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบันหรือสำนัก หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบันหรือสำนัก ให้จ้างและจัดทำสัญญาจ้างโดยมีกำหนดเวลาไม่เกินวาระการดำรงตำแหน่งของอธิการบดี คณบดีหรือผู้อำนวยการแล้วแต่กรณี และไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๓ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) เกษียณอายุแต่วาระการดำรงตำแหน่งบริหารยังเหลืออยู่ ให้ทำสัญญาจ้างเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งที่เหลืออยู่

ข้อ ๑๖ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหาร ให้สภามหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๔

การกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนเงินเพิ่ม

ข้อ ๑๗ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดกรอบของตำแหน่งและจำนวนของพนักงานที่พึงมีในมหาวิทยาลัย ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย การกำหนดกรอบตำแหน่งให้กำหนดคราวละสี่ปี

การกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้คำนึงถึงลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ภาระงานของส่วนงานและหน่วยงาน

ข้อ ๑๘ การกำหนดอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๐ (๑) และ (๒) ให้ ก.บ.ม.กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๙ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้พิจารณาถึงภาระงานของตำแหน่ง ดัชนีชี้วัดความสำเร็จของงาน ผลงาน คุณลักษณะส่วนบุคคล ปริมาณงาน และคุณภาพงานของตำแหน่ง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม.กำหนด

ข้อ ๒๐ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง โดยให้พิจารณาถึงภาระงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่บรรลุผลงานตามที่กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม.กำหนด

การเลื่อนเงินเดือนตามวรรคแรกให้เป็นอำนาจของอธิการบดี สำหรับการเลื่อนเงินเดือนอธิการบดี ให้เป็นอำนาจของนายกสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๑ พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม.กำหนด

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่รัฐบาลได้ปรับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ใด ให้แก่ข้าราชการและรัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้แก่มหาวิทยาลัยแล้ว ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาปรับ ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยด้วย

หมวด ๕

การบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๒๓ ให้ ก.บ.ม. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงประเภท ชื่อตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.บ.ม. อาจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้

ข้อ ๒๔ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม.กำหนด และให้ได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนอื่น ตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น

กรณีมีเหตุผลความจำเป็นที่มีภาระงานต้องปฏิบัติโดยผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ มหาวิทยาลัยอาจบรรจุแต่งตั้ง โดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าคุณวุฒิได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๕ ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือนแต่ไม่เกินหนึ่งปี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ก.บ.ม.อาจมีมติยกเว้นการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเฉพาะรายได้ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานเนื่องจากไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้ถือเสมือนหนึ่งว่าไม่เคยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แต่ทั้งนี้ ไม่กระทบถึงการปฏิบัติงาน การรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่รับจากมหาวิทยาลัยในระหว่างที่ผู้นั้นทดลองปฏิบัติงาน และการได้รับเงินชดเชย

ข้อ ๒๖ การย้ายและการโอนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม.กำหนด

ข้อ ๒๗ ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งบรรจุ แต่งตั้ง และลงนามในสัญญาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๘ สัญญาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแบบที่ ก.บ.ม. กำหนด

ในการทำสัญญาปฏิบัติงาน ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาปฏิบัติงานได้จนถึงวันสุดท้ายของปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

หมวด ๖

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๙ ให้ส่วนงานและหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดเพื่อประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษหรือเพื่อประโยชน์อย่างอื่นในการบริหารงานบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาถึงภาระงาน ดัชนีชี้วัดของตำแหน่ง ปริมาณงานคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพประสิทธิผลของการปฏิบัติงานโดยให้เป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

ข้อ ๓๐ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ข้อ ๓๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ประเมินปีงบประมาณละหนึ่งครั้ง

ข้อ ๓๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม.กำหนด

ส่วนงานอาจกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มเติมได้ ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม.กำหนด

หมวด ๗ การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๓ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีแผนการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภทอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งการจัดการความรู้เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติที่ดี และมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำแผนงาน หลักสูตร และจัดสรรเงินเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม

ข้อ ๓๔ การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เน้นการพัฒนาในงานเป็นหลักโดยการสนับสนุนให้ร่วมทีมกันพัฒนางาน เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยมีการยกระดับขึ้น เกิดนวัตกรรมในผลงานหรือวิธีการทำงานโดยวิธีการดังต่อไปนี้

- (๑) การศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน
- (๒) การปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การประชุม สัมมนาทางวิชาการ
- (๔) การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การปฏิบัติงานบริการทางวิชาการ
- (๖) การแลกเปลี่ยนพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๗) การไปปฏิบัติงานอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสมในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม.กำหนด

หมวด ๘ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๓๕ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อเป็นสวัสดิการให้พนักงานมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

- (๑) ค่ารักษาพยาบาล
- (๒) ค่าเล่าเรียนบุตร
- (๓) สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นๆ ให้เป็นไปตามระเบียบกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ข้อ ๓๖ ให้มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และประโยชน์อย่างอื่นให้พนักงานมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

- (๑) เงินช่วยเหลือกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่ความตาย
- (๒) เงินสงเคราะห์กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่ความตาย

(๓) เงินช่วยเหลือกรณีได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน

(๔) สวัสดิการ สิทธิประโยชน์และประโยชน์อย่างอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๗ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

หมวด ๔

การออกจากงาน

ข้อ ๓๘ พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ครบเกษียณอายุ

(๔) สิ้นสุดสัญญาจ้าง

(๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

(๖) ยุบหรือเลิกตำแหน่งหรือยุบเลิกหน่วยงาน

(๗) ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

(๘) ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งหรือมีลักษณะต้องห้ามของพนักงาน

มหาวิทยาลัย

(๙) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ

(๑๐) ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใดๆ

(๑๑) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๑๒) กรณีอื่นๆตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน ยกเว้น การเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาสงวนตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นไว้ เพื่อการบรรจุและแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานเมื่อพ้นจากราชการทหารโดยให้นับอายุงานต่อเนื่องได้

การออกจากงานตาม (๙) (๑๐) (๑๑) ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม.กำหนด

ข้อ ๓๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา
ชั้นต้นล่วงหน้า ก่อนวันที่ขอลาออกไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน เพื่อให้ผู้มีอำนาจพิจารณาอนุญาตการลาออก ในกรณี
ที่มีเหตุผลและความจำเป็นพิเศษ ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกจะอนุญาตให้พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประสงค์จะ
ลาออก ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วันก็ได้ หลักเกณฑ์และวิธีการลาออกให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม.
กำหนด

ข้อ ๔๐ พนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบ ๖๐ ปี

กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อาจให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่เกษียณอายุ
อยู่ปฏิบัติงานต่อไปได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม.กำหนด

ข้อ ๔๑ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย

หมวด ๑๐

ค่าชดเชย

ข้อ ๔๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดออกจากงาน เพราะเหตุอื่นที่มีใช้การลาออก เว้นแต่ได้รับอนุญาตให้
ลาออกเมื่ออายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ได้รับค่าชดเชยตามอัตราเงินเดือนสุดท้าย
ดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๑๒๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือน
จำนวน ๑ เดือน

(๒) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนจำนวน ๓
เดือน

(๓) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนจำนวน ๖
เดือน

(๔) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนจำนวน
๘ เดือน

(๕) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนจำนวน ๑๐ เดือน

มหาวิทยาลัยอาจกำหนดค่าชดเชย ที่สูงกว่าที่กำหนดในวรรคหนึ่งได้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม.กำหนด

ข้อ ๔๓ มหาวิทยาลัยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งออกจากงานเหตุเพราะถูก
ลงโทษปลดออก ไล่ออก หรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด
ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือหลักเกณฑ์อื่นใดตามที่ ก.บ.ม.กำหนด

หมวด ๑๑

วัน เวลาปฏิบัติงาน และการลา

ข้อ ๔๔ วัน เวลาปฏิบัติงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดนักขัตฤกษ์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดอื่น ในแต่ละปีปฏิทิน ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยส่วนงานอาจกำหนดเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างออกไปได้ ตามความจำเป็นและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยอาจกำหนดวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๕ การลาของพนักงานมหาวิทยาลัยมี ดังนี้

- (๑) ลาป่วย
- (๒) ลาคลอดบุตร
- (๓) ลากิจส่วนตัว
- (๔) ลาพักผ่อน
- (๕) การลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตร
- (๖) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (๗) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๘) ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน
- (๙) ลาติดตามคู่สมรส
- (๑๐) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ
- (๑๑) ลาไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ
- (๑๒) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
- (๑๓) ลาไปถือศีลปฏิบัติธรรมสำหรับสุภาพสตรี
- (๑๔) การลาอื่นที่ ก.บ.ม. กำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการลา การได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ในระหว่างลาให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม.กำหนด

หมวด ๑๒

วินัย จรรยาบรรณ การดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณ

ข้อ ๔๖ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัย และจรรยาบรรณโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๔๗ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย จรรยาบรรณและป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยและจรรยาบรรณ

ข้อ ๔๘ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยต้องได้รับโทษทางวินัย โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดเงินเดือน
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

ข้อ ๔๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดจรรยาบรรณอันมิใช่ความผิดทางวินัย ต้องถูกดำเนินการ ดังนี้

- (๑) ตักเตือน
- (๒) สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด
- (๓) ให้ทำทัณฑ์บน

ข้อ ๕๐ วินัย จรรยาบรรณ การดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณ ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย

หมวด ๑๓

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๕๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ทราบถึงการกระทำหรือได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๕๒ พนักงานมหาวิทยาลัยที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งลงโทษทางวินัย ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๕๓ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๔ การเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๒๐ และการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๑ ครั้ง ตามข้อ ๓๑ ให้มีผลบังคับใช้ตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

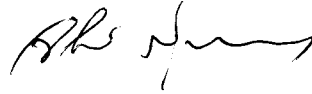
ข้อ ๕๕ เพื่อประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้นำเวลาและภาระงานที่ปฏิบัติต่อเนื่องมาจากการเป็นข้าราชการ

ข้อ ๕๖ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณการจ่ายเงินค่าชดเชยของผู้เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๙ (๑) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยการเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ในวันที่ ๒ ตุลาคม ให้นับระยะเวลาในส่วนที่ขาดไม่ครบปีให้นับเป็นหนึ่งปีเมื่อจะเกษียณอายุ

ข้อ ๕๗ ในกรณียังไม่มีประธานสภาพนักงานตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้ประธานสภาข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ หรือประธานสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีเลือกกันเองให้เหลือหนึ่งคน เป็นประธานสภาพนักงาน

ข้อ ๕๘ ในระหว่างที่ยังไม่ได้ออกข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการ เกี่ยวกับการบริหารบุคคลในเรื่องใดไว้ ให้นำข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่ใช้อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ มาใช้บังคับโดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ 29 ก.ย. 2559



(ศาสตราจารย์จรัส สุวรรณเวลา)

นายกสภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์