



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	
เลขรับ	381
วันที่	23-2-66
เวลา	08.22 น.

ที่ อว ๐๖๕๕/๒๑๘

ถึง หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

พร้อมหนังสือนี้ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
ขอส่งสำเนาข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ฉบับ มาเพื่อประชาสัมพันธ์ให้
บุคลากรในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้หน่วยงานสามารถดาวน์โหลดประกาศฯ ได้จากเว็บไซต์กองบริหารงานบุคคล ประกาศ
ระเบียบ ข้อบังคับ หัวข้อลูกจ้างชั่วคราว หรือ<http://personnel.rmutsv.ac.th/content/2012/08/30-146>



กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

โทร ๐ ๗๔๓๑ ๗๑๒๖

เรียน คณบดี/รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

1. จึ่งเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

2. เห็นสมควรมอบ หน.บริหารและวางแผน มอบ
งานบุคคลกร(นส.ฤทัยรัตน์)ปชส.หน่วยงานภายใน
สังกัด

23 กุมภาพันธ์ 2566

มอบงานบุคลากร ดำเนินการดังเสนอ

ทท๖๐๕ (11ท๖)
23 กุมภาพันธ์ 2566



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ฉบับที่ ๔)
พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้มีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และมีบทลงโทษกรณีลูกจ้างชั่วคราวมีเหตุกระทำผิดวินัย หรือจรรยาบรรณ ส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามแบบแผนของราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๒๒๓-๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ จึงวางข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๖ ลูกจ้างชั่วคราวพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

๒๖.๑ ตาย

๒๖.๒ ลาออก

๒๖.๓ ถูกเลิกจ้างตามข้อ ๑๖ วรรคสอง

๒๖.๔ ไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณ

๒๖.๕ สิ้นสุดสัญญาจ้าง

๒๖.๖ กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๒๖.๗ ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษา

๒๖.๘ ขาดคุณสมบัติตามความในข้อ ๗”

ข้อ ๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น หมวด ๘ หน้าที่ วินัยและการรักษาวินัย และหมวด ๙ การดำเนินการทางวินัย

“หมวด ๘

หน้าที่ วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๒๙ ลูกจ้างชั่วคราวต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ลูกจ้างชั่วคราวต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๐ ลูกจ้างชั่วคราวต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย และต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชาสั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือการรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๑ ลูกจ้างชั่วคราว ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๓๒ ลูกจ้างชั่วคราวต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เพี้ยดยกยาม กดขี่ ข่มเหงผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักศึกษา หรือประชาชน เป็นความผิดวินัย

ข้อ ๓๓ ลูกจ้างชั่วคราวต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน การกระทำความดังกล่าไว้ ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๓๔ ลูกจ้างชั่วคราวต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในทางหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติงานหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ ๓๕ ลูกจ้างชั่วคราวต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๖ ลูกจ้างชั่วคราวต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๗ ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดหรือทำทัณฑ์บน

ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ไม่ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้นำหลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับกับข้าราชการมาใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๓๘ หัวหน้าหน่วยงานผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดกระทำผิดวินัยละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตาม หมวด ๙ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

หัวหน้าหน่วยงานผู้ใดกลั่นแกล้งลูกจ้างชั่วคราวในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าหัวหน้าหน่วยงานผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๙ ลูกจ้างชั่วคราวต้องรักษาวินัยและจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตาม ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ ๔๐ โทษทางวินัยมี ๓ สถานคือ

๔๐.๑ ภาคทัณฑ์

๔๐.๒ ลดค่าจ้าง

๔๐.๓ เลิกจ้าง

หมวด ๙

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๑ กรณีที่มีหลักฐานตามสมควรว่าลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำผิดวินัยที่มีโทษความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง จะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน อธิการบดีจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

คณะกรรมการสอบสวนให้แต่งตั้งโดยยึดถือหลักความเป็นกลาง และให้แต่งตั้งจากข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย โดยต้องประกอบด้วยผู้มีความรู้ด้านกฎหมายอย่างน้อย ๑ คน ทั้งนี้ให้มีสาระสำคัญตามแบบ สลจ.๑ ท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๒ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณากรณีที่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่งให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการดังนี้

๔๒.๑ เรียกผู้ถูกกล่าวหามาเพื่อแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยแจ้งว่าเป็นความผิดวินัยกรณีใด หรือผิดจรรยาบรรณกรณีใด และให้ถามผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ อย่างไร ตามแบบ สลจ.๒ หากผู้ถูกกล่าวหาไม่มารับทราบข้อกล่าวหาในวันที่คณะกรรมการสอบสวนกำหนด ให้แจ้งข้อกล่าวหาเป็นหนังสือไปยังสำนักงานของผู้ถูกกล่าวหา และให้ถือเอาวันที่เจ้าหน้าที่ของสำนักงานนั้นรับหนังสือไว้เป็นวันรับทราบข้อกล่าวหา

๔๒.๒ หากผู้ถูกกล่าวหาให้การรับสารภาพว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหาจริง ให้คณะกรรมการสอบสวนบันทึกถ้อยคำไว้ ตามแบบ สลจ.๓ โดยจะไม่ทำการสอบสวนต่อไปก็ได้

หากผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธ ให้เปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาโต้แย้งและแสดงพยานหลักฐานของตนภายในเวลาอันสมควร โดยผู้ถูกกล่าวหาจะให้ถ้อยคำด้วยวาจา หรือเป็นหนังสือก็ได้

๔๒.๓ คณะกรรมการอาจเรียกผู้ถูกกล่าวหา และพยาน มาให้ถ้อยคำตามที่เห็นสมควรก็ได้ โดยบันทึกถ้อยคำไว้ตามแบบ สลจ.๔

๔๒.๔ เมื่อได้ดำเนินการตาม ๔๒.๑ ๔๒.๒ และ ๔๒.๓ แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานและดำเนินการประชุมเพื่อลงมติว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าผิดเป็นความผิดกรณีใด ตามข้อใด หรือผิดจรรยาบรรณกรณีใด ตามข้อใด และควรรับโทษสถานใดและเมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วให้เสนอรายงานการสอบสวนต่ออธิการบดี การดำเนินการตามข้อนี้ให้ใช้แบบ สลจ.๕

ข้อ ๔๓ กรณีลูกจ้างชั่วคราวกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือลดค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละ ๖ เป็นเวลาไม่เกินสามเดือน

กรณีลูกจ้างชั่วคราวกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออก

ข้อ ๔๔ การสั่งลงโทษ วิธีการออกคำสั่ง และการแก้ไขคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้บังคับกับข้าราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม ทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๕ ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัย มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง และการวินิจฉัยของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยให้ถือเป็นที่สุด”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(ศาสตราจารย์กิตติคุณเปี่ยมศักดิ์ เมณะเสวตร)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย