



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๖

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัย
งบประมาณแผ่นดินและระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัย
งบประมาณรายได้มหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๕/๑ และมาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๑) มาตรา ๔ และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงาน
ภายในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ สภามหาวิทยาลัยรามคำแหง ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๖
เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๖ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงาน
มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย งบประมาณแผ่นดิน
และงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัย
งบประมาณแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัย
งบประมาณแผ่นดิน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒

(๓) ระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัย
งบประมาณแผ่นดิน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕

(๔) ระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัย
งบประมาณรายได้มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

(๕) ระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัย
งบประมาณรายได้มหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒

(๖) ระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัย
งบประมาณรายได้มหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕

บรรดา ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ หรือมติอื่นใดในส่วนที่มีกำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้
หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยรามคำแหง

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยรามคำแหง

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ สำนัก สถาบัน ศูนย์ กอง หรือหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกอง หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกอง และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยและสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติด้วย

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า คณบดีหรือผู้อำนวยการของหน่วยงานและหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกองที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยและให้รวมถึงรองอธิการบดีฝ่ายวิทยบริการด้วย

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ กรณีที่มีปัญหาการตีความในข้อบังคับนี้หรือปัญหาการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๒) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง หรือเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้ หรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรม จริยธรรมอันดี

(๕) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๖) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานเอกชน หรือองค์การระหว่างประเทศ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้ หรือกฎหมายอื่น

(๙) เป็นผู้ที่เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อาจยกเว้นหรือกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอย่างอื่นเพิ่มเติมก็ได้

ข้อ ๗ การกำหนดวัน เวลาทำงานปกติ วันหยุดงานตามประเพณี และวันหยุดงานประจำปีของ พนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด แต่อธิการบดีอาจกำหนดวัน เวลาทำงาน และ วันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มเติมตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยก็ได้

หมวด ๒
คณะกรรมการ

ข้อ ๘ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย แต่งตั้งโดยอธิการบดี ประกอบด้วย อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงาน ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นรองประธานกรรมการ และบุคคลที่เห็นสมควรจำนวนไม่เกินห้าคน เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการและบุคคลที่เห็นสมควรเป็นกรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการหนึ่งคน

ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๘ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง ระบบการจ้าง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เงื่อนไขการจ้าง การจ้างและการแต่งตั้ง สัญญาจ้าง อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน การเพิ่มค่าจ้าง เงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การเปลี่ยนและการโอนย้ายตำแหน่ง การลา การออกจากงาน จรรยาบรรณ วินัย การรักษาวินัย และเรื่องอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงาน มหาวิทยาลัย เพื่อเสนอให้ ก.บ.ม. พิจารณา เว้นแต่สภามหาวิทยาลัยหรือมีข้อบังคับหรือระเบียบกำหนด เรื่องเฉพาะไว้เป็นอย่างอื่น

(๒) พิจารณากรอบอัตราค่าจ้างและบัญชีถือจ่ายที่กองแผนงาน กองคลังและกองการเจ้าหน้าที่ จัดทำในแต่ละปีงบประมาณเพื่อเสนอ ก.บ.ม. และสภามหาวิทยาลัยพิจารณา

(๓) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิการบดี หรือ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับ นโยบายและแผนการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

(๔) พิจารณาและออกประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงาน มหาวิทยาลัย

(๕) วินิจฉัยชี้ขาดปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามข้อบังคับนี้ เพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณา

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

หมวด ๓
ประเภท การกำหนดตำแหน่ง การจ้าง

ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัย สายบริหาร

(๓) พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ

ข้อ ๑๑ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

(๑) ศาสตราจารย์

- (๒) รองศาสตราจารย์
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๔) อาจารย์
- (๕) ตำแหน่งอื่น ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (ค) ตำแหน่งประเภทปฏิบัติการ ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๒ ให้หน่วยงานวางแผนการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยไว้ล่วงหน้าให้สอดคล้องกับภาระงานและงบประมาณ หรือรายได้ที่หน่วยงานได้รับ

การกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีในหน่วยงานใดและตำแหน่งใด ประเภทและสายงานใด รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ ก.บ.ม. พิจารณาจากกรอบอัตรากำลังและบัญชีถือจ่ายและเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา

ข้อ ๑๓ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามข้อ ๑๔

ข้อ ๑๔ ให้ ก.บ.ม. กำหนดชื่อตำแหน่งและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นมาตรฐานทุกตำแหน่ง และในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ระบุชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งลักษณะงานที่จะปฏิบัติและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ข้อ ๑๕ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๑ (ข) ให้เป็นผู้บังคับบัญชาบุคลากรในหน่วยงานนั้น

ข้อ ๑๖ การจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการโดยวิธีการคัดเลือก หรือการสอบแข่งขัน ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

ข้อ ๑๗ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจ้างและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๘ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย การจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ทำสัญญาจ้างตามแบบที่ ก.บ.ม. กำหนด และให้หน่วยงานที่จะจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับภาระงานที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติให้ชัดเจนและให้ถือว่าข้อตกลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างด้วย

ข้อ ๑๙ หน่วยงานใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญด้านใดเป็นพิเศษ ให้หน่วยงานเสนอ ก.บ.ม. เพื่อกำหนดตำแหน่งและค่าจ้าง

ข้อ ๒๐ ผู้ได้รับการจ้างเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานต่อเนื่องกันไปไม่น้อยกว่า ๓ ปี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ในระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน หากปรากฏว่าไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับจนถึงอธิการบดีเพื่อพิจารณา และให้ ก.บ.ม. พิจารณาสั่งให้ออกจากงาน

ผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานเนื่องจากไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ถือเสมือนว่าไม่เคยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แต่ทั้งนี้ไม่กระทบถึงการปฏิบัติงาน การรับค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่รับจากมหาวิทยาลัยในระหว่างที่ผู้นั้นอยู่ระหว่างการประเมินผลปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ได้พ้นจากตำแหน่งเพื่อไปปฏิบัติงานอื่นตามความเห็นชอบของ มหาวิทยาลัยหรือเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือพ้นจากการดำรงตำแหน่ง ทางการเมือง ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ภายใน ๖๐ วัน นับแต่จากวันสิ้นสุดการ ปฏิบัติงานหรือพ้นจากราชการทหารแล้วแต่กรณี และให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้ที่มีอำนาจ สั่งจ้างให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้างตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๒ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. อาจเปลี่ยนตำแหน่ง เปลี่ยนระดับตำแหน่งและตัดโอนตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และ วิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่งและการตัดโอนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือย้ายพนักงานมหาวิทยาลัยให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นหรือให้ไปสังกัดหน่วยงานอื่นในมหาวิทยาลัยได้

หมวด ๔

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๓ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ในข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและประกาศที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๒๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทผู้บริหารให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๕ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการใน ข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการโดยอนุโลม

การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการในข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยอนุโลม

หมวด ๕

ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และการเพิ่มค่าจ้าง

ข้อ ๒๖ อัตราค่าจ้างให้นำอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลมและใช้เกณฑ์ อัตราค่าจ้าง ดังนี้

(๑) สายวิชาการ ให้รับค่าจ้างตามคุณวุฒิและตามที่ ก.พ. กำหนด โดยให้รับค่าจ้างสูงกว่า ร้อยละ ๗๐ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน

(๒) สายปฏิบัติการ ให้รับค่าจ้างตามคุณวุฒิและตามที่ ก.พ. กำหนด โดยให้รับค่าจ้างสูง กว่าร้อยละ ๕๐ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน

ให้หักเงินค่าจ้างเป็นกองทุนประกันสังคมตามกฎหมายประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ให้มหาวิทยาลัยสทบเงินกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยตามอัตราที่มหาวิทยาลัย กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนรายเดือน เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษหรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิหรือความสามารถเป็นพิเศษ และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ตามภาวะเศรษฐกิจก็ได้ ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๗ การปรับค่าจ้าง ค่าตอบแทน และการปรับอัตราค่าจ้างตามคุณวุฒิของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๘ การเพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เพิ่มค่าจ้างปีละสองครั้ง และให้นำผลการประเมิน การปฏิบัติงานตามข้อ ๒๔ การรักษาจรรยาบรรณและวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย ตลอดจนความสามารถ และความอดสาหะในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบในการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด การเพิ่มค่าจ้าง ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจเพิ่มค่าจ้างพนักงาน มหาวิทยาลัย

หมวด ๖ การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๙ ให้มหาวิทยาลัยและหน่วยงานจัดให้มีการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิดที่ตี จรรยาบรรณ คุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ต้องให้สอดคล้องกับเป้าหมายและ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๐ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มี การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

- (๑) ศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนา และการเสนอผลงานทางวิชาการ
 - (๒) การไปปฏิบัติภารกิจหรืองานวิชาการอื่น
 - (๓) การไปปฏิบัติงานบริการทางวิชาการ
 - (๔) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
 - (๕) การอื่นที่จำเป็นและเหมาะสมที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานเห็นสมควร
- การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๗ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๓๑ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ตามที่ สภามหาวิทยาลัยกำหนด ดังนี้

- (๑) สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
- (๒) สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร
- (๓) สิทธิประโยชน์จากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มหาวิทยาลัยได้จัดขึ้น
- (๔) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

ข้อ ๓๒ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารเงินกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายเป็นประธานกรรมการและผู้เห็นสมควรไม่เกิน ๗ คน เป็นกรรมการ ให้มีกรรมการและเลขานุการ และอาจให้มีกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ไม่เกิน ๒ คน คณะกรรมการบริหารเงินกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

หมวด ๘

จรรยาบรรณ วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องรักษาจรรยาบรรณและรักษาวินัยตามข้อบังคับนี้โดยเคร่งครัด จรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้าง มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ข้อ ๓๔ โทษทางวินัยมี ๔ สถาน ดังนี้

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าจ้าง
- (๓) ปลดออก
- (๔) ไล่ออก

ข้อ ๓๕ วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

การสอบสวน การลงโทษทางวินัย หรือการดำเนินการทางวินัยอย่างอื่นของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการนั้น

หมวด ๙

การพ้นสภาพหรือการสั่งให้ออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๖ นอกจากการพ้นสภาพพนักงานมหาวิทยาลัยตามเงื่อนไขสัญญาจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงาน พ้นสภาพ หรือถูกสั่งให้ออกจากงานเมื่อใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ เป็นอันพ้นจากพนักงานมหาวิทยาลัยเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์นั้น

ข้อ ๓๗ ในระหว่างสัญญาจ้างการลาออกจากพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการลาออกจากราชการ

ข้อ ๓๘ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. สั่งเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น

หมวด ๑๐
การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๓๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๔๐ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับ ระเบียบของมหาวิทยาลัยหรือถูกสั่งเลิกจ้าง ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๔๑ การพิจารณาเรื่องอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์

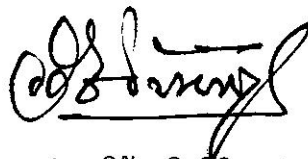
บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๒ ผู้ใดเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหงว่าด้วยการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๑ และระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหงว่าด้วยการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัย งบประมาณรายได้มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๓ ให้ข้อบังคับ ระเบียบ ข้อกำหนด ประกาศ คำสั่ง หรือมติอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัยที่ใช้บังคับอยู่ก่อนข้อบังคับนี้ใช้บังคับ คงมีผลใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ จนกว่าจะได้มีการออกระเบียบหรือประกาศของมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๔ การสอบสวนหรือการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งได้ดำเนินการไปแล้วตามระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหงว่าด้วยการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัย งบประมาณแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๑ และระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหงว่าด้วยการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัย งบประมาณรายได้มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ดำเนินการต่อไปจนเสร็จและให้สั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่โทษตามข้อบังคับนี้สูงกว่าระเบียบเดิมให้สั่งลงโทษตามระเบียบเดิม

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๖



(นายวิรัช ชินวินิจกุล)

นายกสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง