



สีแดง การประชุมครั้งที่ 8/2568

สีน้ำตาล การประชุมครั้งที่ 9/2568

สีเขียว การประชุมครั้งที่ 10/2568

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

พ.ศ.

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๖๕/๑ มาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ในการประชุมครั้ง..... เมื่อวันที่สภามหาวิทยาลัยจึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วย
การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ.”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
ของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

(๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
ของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

(๔) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
ของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๙

(๕) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
ของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๒

(๖) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๔

(๗) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๔

(๘) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

“คณะ” หมายความว่า คณะในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิที่จัดตั้งตามกฎหมายกระทรวง

“คณบดี” หมายความว่า คณบดีของคณะในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิที่จัดตั้งตามกฎหมายกระทรวง

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการของสถาบัน ผู้อำนวยการของสำนัก ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่จัดตั้งตามกฎหมายกระทรวง

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

“บุคลากร” หมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง หรือได้การจ้างตามสัญญาจ้าง ตามกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับบุคลากรในแต่ละประเภท

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

“คณาจารย์ประจำ” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการตามกฎหมายว่าด้วยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ และวิธีการ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกิดจากการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ หรือในกรณีที่ข้อบังคับนี้มีได้กำหนดไว้ให้สภามหาวิทยาลัยวินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของสภามหาวิทยาลัยให้เป็นที่สุด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องมีจำนวนและประเภทไม่เกินกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยแล้ว และให้บรรจุบุคคลได้เฉพาะเมื่อได้รับจัดสรรเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ให้เป็นเงินเดือน **หรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน**ของบุคลากรแล้ว

ข้อ ๗ ให้**สภามหาวิทยาลัย**แต่งตั้ง “ก.บ.ม.” ประกอบด้วย

(๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองอธิการบดีที่**ได้รับมอบหมาย**ให้กำกับดูแลด้านการบริหารงานบุคคล เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายคนหนึ่ง เป็นกรรมการ

(๔) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็นกรรมการ

(๕) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกซึ่งมีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานบุคคล จำนวนสองคน เป็นกรรมการ โดยมาจากการเสนอชื่อของอธิการบดี จำนวนหนึ่งคน และจากการเสนอชื่อของที่ประชุมร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ และกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำและข้าราชการ จำนวนหนึ่งคน

(๖) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกซึ่งมีความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย จำนวนสองคน เป็นกรรมการ โดยมาจากการเสนอชื่อของอธิการบดี จำนวนหนึ่งคน และจากการเสนอชื่อของที่ประชุมร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ และกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำและข้าราชการ จำนวนหนึ่งคน

(๗) คณบดีซึ่งเลือกกันเอง จำนวนสองคน เป็นกรรมการ โดยต้องเลือกจากผู้ซึ่งมิใช่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัย

(๘) ผู้อำนวยการ ซึ่งเลือกกันเองหนึ่งคน เป็นกรรมการ โดยต้องเลือกจากผู้ซึ่งมิใช่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัย

(๙) ผู้แทนข้าราชการ หรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน สายละหนึ่งคน ซึ่งคัดเลือกกันเอง เป็นกรรมการ

(๑๐) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๑๑) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

การดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการตาม (๕) (๖) (๗) (๘) และ (๙) ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๘ กรรมการตาม ข้อ ๗ (๕) (๖) (๗) (๘) และ (๙) มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละสามปีนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการตามวรรคหนึ่ง พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษา
- (๔) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (๖) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- (๗) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการประเภทนั้น

ในกรณีที่ตำแหน่งประธานหรือกรรมการว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมิได้ดำเนินการให้เข้ามาซึ่งประธานหรือกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่และสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

ในกรณีที่กรรมการตาม ข้อ ๗ (๕) (๖) (๗) (๘) และ (๙) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้มีการแต่งตั้งหรือได้มีการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้ง หรือได้รับเลือกอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลือน้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้ ในระหว่างนั้นให้ถือว่าคณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่เหลืออยู่และให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

ในกรณีที่กรรมการตามข้อ ๗ (๕) (๖) (๗) (๘) และ (๙) พ้นจากตำแหน่งตามวาระและยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งเพราะครบวาระ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่

ข้อ ๙ ก.บ.ม. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอแนะนโยบาย กลยุทธ์ และแผนด้านการบริหารงานบุคคล แผนพัฒนาบุคลากรต่อสภามหาวิทยาลัย
- (๒) ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาแก่อธิการบดีในด้านการบริหารงานบุคคล
- (๓) ให้ความเห็นชอบแผนด้านการบริหารงานบุคคล แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ
- (๔) กำหนดกรอบอัตรากำลังและกรอบตำแหน่งของมหาวิทยาลัยก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ
- (๕) เสนอแนะการพัฒนา ปรับปรุง หรือแก้ไข กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย

(๖) แต่งตั้งคณะทำงาน คณะอนุกรรมการ หรือคณะบุคคล เพื่อช่วยเหลืองานของ ก.บ.ม. ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมและอยู่ในอำนาจของ ก.บ.ม.

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มีกฎหมาย ข้อบังคับ หรือระเบียบอื่นกำหนดไว้ หรือตามที่ สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๑๐ การประชุมของ ก.บ.ม. ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัย มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๑ การบริหารงานบุคคลสำหรับบุคลากรให้เป็นไปตามกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรประเภทนั้นๆ

ข้อ ๑๒ การบรรจุบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยแล้ว

กรอบอัตรากำลังตามวรรคหนึ่ง จะต้องเป็นกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรเงินจากเงินงบประมาณแผ่นดินแล้ว เว้นแต่เป็นกรณีจำเป็นและมหาวิทยาลัยอยู่ในฐานะที่จะจัดสรรเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยได้เอง ก็ให้บรรจุบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามกรอบอัตรากำลังที่มหาวิทยาลัยจัดสรรเงินรายได้ ได้ด้วย

ข้อ ๑๓ การแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งวิชาการเพื่อทำหน้าที่สอนและวิจัยตามข้อบังคับนี้ ให้แต่งตั้งจากผู้เป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยเท่านั้น

ในกรณีการจ้างอาจารย์พิเศษ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือผู้ไม่มีสัญชาติไทย เพื่อมาทำหน้าที่สอน วิจัย หรือทำหน้าที่อื่น ให้ทำได้ตามข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัยว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๑๔ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๒) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงาน พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้ หรือกฎหมายอื่น

- (๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
 - (๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
 - (๖) เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันในห้างหุ้นส่วนบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี
 - (๗) เป็นบุคคลล้มละลาย
 - (๘) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
 - (๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
 - (๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ
- ก.บ.ม. อาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเพิ่มเติมขึ้น หรือกำหนดแนวทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัยในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้
- ก.บ.ม. อาจวางระเบียบเพื่อยกเว้นคุณสมบัติตาม (ก) (๑) ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสำหรับตำแหน่งใดก็ได้

หมวด ๒

ประเภทและการกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๕ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยมี ดังนี้

ก. ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

- (๑) ศาสตราจารย์
- (๒) รองศาสตราจารย์
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๔) อาจารย์
- (๕) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

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

- (๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๕) ผู้ช่วยอธิการบดี
- (๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๘) ผู้ช่วยคณบดี หรือผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๙) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๑๐) ตำแหน่งอื่นที่ ก.บ.ม. กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ค. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

(ก) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่

(๑) ระดับชำนาญงานพิเศษ

(๒) ระดับชำนาญงาน

(๓) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

(๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) ระดับเชี่ยวชาญ

(๓) ระดับชำนาญการพิเศษ

(๔) ระดับชำนาญการ

(๕) ระดับปฏิบัติการ

หลักเกณฑ์และวิธีการการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม ก. ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๑๖ ให้มหาวิทยาลัยจัดทำกรอบอัตรากำลังเสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย พิจารณออนุมัติทุกปี **ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยสามารถทบทวนอัตรากำลังได้ตามความจำเป็น และเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป**

ให้มหาวิทยาลัยจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรในมหาวิทยาลัยตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย โดยแสดงประเภท ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง อัตราเงินค่าตอบแทน และจำนวนตำแหน่ง และเมื่อ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบแล้วให้ใช้บังคับได้

ในกรณีที่มหาวิทยาลัยมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สูงเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าที่กำหนดไว้ก็ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๗ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและไม่น้อยกว่าภาระงานขั้นต้นของแต่ละตำแหน่งตามประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด ๓

การบรรจุและแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๘ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย วิธีการสรรหา เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชี ให้เป็นไปตามที่อธิการบดีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย นอกจากจะมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๔ แล้ว ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๑๕ ข. (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๑๙ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งทำสัญญาจ้างและลงนามในสัญญาจ้าง อนุญาตการออกจากงาน และเลิกจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๐ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงินหรือการพัสดุ นำหลักทรัพย์มาวางเป็นประกันหรือจัดหาบุคคลมาทำสัญญาค้ำประกันไว้กับมหาวิทยาลัยก็ได้

ข้อ ๒๑ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งใดให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงานที่ ก.บ.ม. ประกาศกำหนด

ข้อ ๒๒ การทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งสายวิชาการให้มีระยะเวลาจ้าง ๒ ระยะ ดังต่อไปนี้

(๑) ระยะที่ ๑ มีอายุสัญญาจ้างหนึ่งปี เมื่อปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าเก้าเดือน ให้ประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน และให้ประเมินให้แล้วเสร็จก่อนครบสัญญาจ้างไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ในกรณีที่ผ่านการประเมินให้ต่อสัญญาจ้างในระยะที่สอง

(๒) ระยะที่ ๒ มีอายุสัญญาจ้างต่อจากระยะที่ ๑ จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งสายวิชาการผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๒๓ การทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ที่ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๕ ค. ให้มีระยะเวลาการจ้าง ๓ ระยะ ดังต่อไปนี้

(๑) ระยะที่ ๑ มีอายุสัญญาจ้างหนึ่งปี เมื่อปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าเก้าเดือนให้ประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน และให้ประเมินให้แล้วเสร็จก่อนครบสัญญาจ้างไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ในกรณีที่ผ่านการประเมินให้ต่อสัญญาจ้างในระยะที่ ๒

(๒) ระยะที่ ๒ มีอายุสัญญาจ้างสี่ปี เมื่อปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าเก้าเดือนให้ประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน และให้ประเมินให้แล้วเสร็จก่อนครบสัญญาจ้างไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ในกรณีที่ผ่านการประเมินให้ต่อสัญญาจ้างในระยะที่ ๓

(๓) ระยะที่ ๓ มีอายุสัญญาจ้างจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๒๔ แบบของสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามแบบที่อธิการบดีกำหนด โดยออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลิกจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง กรณีที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๒๖ การเปลี่ยนตำแหน่ง เปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การย้าย ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๗ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

ในกรณีตามวรรคหนึ่งเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยพ้นจากราชการทหาร ถ้าประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้มีสิทธิขอกลับเข้าปฏิบัติงานโดยทำคำร้องขอพร้อมด้วยหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหาร ยื่นต่ออธิการบดีภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พ้นจากราชการทหาร ให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๔

การพัฒนาบุคลากร

ข้อ ๒๘ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ สม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนมีศักยภาพที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และเพื่อประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย

ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นมีหน้าที่ดำเนินการสนับสนุน แนะนำ และให้คำปรึกษาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในสังกัด ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดความสำเร็จ

ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีหน้าที่พัฒนาตนเองและเข้าร่วมในโครงการที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นตามวาระหนึ่ง และไม่กระทำการใดให้เกิดการแตกความสามัคคีขึ้นในมหาวิทยาลัย

การพัฒนาบุคลากรตามวาระหนึ่ง ต้องให้สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๙ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยอาจให้มีการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนา และการเสนอผลงานทางวิชาการ
- (๒) การไปปฏิบัติการวิจัยหรืองานวิชาการอื่น
- (๓) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ
- (๔) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ
- (๖) การไปปฏิบัติงานองค์การระหว่างประเทศ
- (๗) การไปปฏิบัติงานอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามวาระหนึ่ง ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

หมวด ๕

เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น

ข้อ ๓๐ เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่นของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามบัญชีท้ายข้อบังคับนี้

พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำตามที่กำหนดไว้ในบัญชีท้ายข้อบังคับนี้สำหรับตำแหน่งนั้น การบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นต่ำดังกล่าว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินเพิ่มหรือค่าตอบแทนอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย (มติ ก.บ.ม. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๗)

ข้อ ๓๑ การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๒ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนอื่นของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้จ่ายจากเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๓ การปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๖

วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

ข้อ ๓๔ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการหยุดงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยอนุโลม ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจะกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยอาจกำหนดวันและเวลาหรือการลงเวลาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างอื่นเพื่อประโยชน์มหาวิทยาลัยก็ได้ โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กบม. กำหนด

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ อาจลาเพื่อไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ทำวิจัยหรือตามโครงการแลกเปลี่ยนคณาจารย์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่นใดระหว่างลาได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๕ การลาหยุดงาน การรับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่นใดระหว่างลา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศของมหาวิทยาลัย

หมวด ๗

จรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัย และจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัด

จรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๓๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๓๙ พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรมขยัน หมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมทำประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๐ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๑ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง ผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักศึกษา หรือประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร และไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลย เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน การกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติด้อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติดิจรรยาบรรณที่ไม่เป็นความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ไม่ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บนให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๖ ผู้บังคับบัญชาผู้ใด เมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัย ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใด กลับแกลังพนักงานมหาวิทยาลัยในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๗ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

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

การตัดเงินเดือนและลดเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๘

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๘ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่ากระทำความผิดวินัย หรือความปรากฏต่ออธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้อธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชาตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลันและต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำความผิดวินัยที่มีใช้ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.บ.ม. กำหนดจะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่า การกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาและผู้มีอำนาจในการ สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๙ ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการ ดำเนินการใดให้กระทบต่อสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่อธิการบดีจะสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจาก ราชการไว้ก่อนตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนและผลแห่ง การสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๐ เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้ถูกสอบสวนกระทำผิดวินัยให้อธิการบดีสั่งลงโทษ ตามความเหมาะสมแห่งความผิด โดยให้แสดงในคำสั่งลงโทษว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใดด้วย

ในกรณีที่เป็นการผิดวินัยไม่ร้ายแรง และอธิการบดีเห็นว่ามิเหตุอันควรลดโทษ หรืองดโทษ จะลดโทษตามควรแก่กรณีหรือจะงดโทษโดยว่ากล่าวตักเตือน หรือทำทัณฑ์บนเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

ข้อ ๕๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้อธิการบดีสั่งลงโทษ ปลดออกหรือไล่ออกจากราชการแล้วแต่กรณี ตามความร้ายแรงของความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษด้วยก็ได้ แต่ห้ามลงโทษต่ำกว่าปลดออก

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามข้อ ๑๕ ข. (๑) – (๔) มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยโดยมติของสภามหาวิทยาลัย เป็นผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ แล้วรายงานสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา ถ้าสภา มหาวิทยาลัยมีมติว่าบุคคลดังกล่าวกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้มีมติถอดถอน ตามกฎหมายว่าด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ถ้าสภามหาวิทยาลัยมีมติว่าบุคคลดังกล่าวกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติลงโทษตามควรแก่กรณี เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามข้อ ๑๕ ข. (๕) – (๑๐) ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๕๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดซึ่งออกจากราชการอันมิใช่เพราะเหตุตาย มีกรณี ถูกกล่าวหาเป็นหนังสือก่อนออกจากราชการว่า ขณะดำรงตำแหน่งได้กระทำหรือละเว้นกระทำการใด อันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้ขึ้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวน สอบสวนตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาของผู้บังคับบัญชาของผู้ขึ้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาก่อนออกจากราชการว่า ในขณะที่ดำรงตำแหน่งได้ กระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยหรือความผิด

ลหุโทษ ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจ ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา ดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากมหาวิทยาลัย แต่ต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากมหาวิทยาลัย

กรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกล่าวหา หรือฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญา หลังจากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ได้ออกจากมหาวิทยาลัยแล้ว ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา ดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากมหาวิทยาลัย โดยต้องเริ่มดำเนินการสอบสวนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากมหาวิทยาลัย และต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากมหาวิทยาลัย สำหรับกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง จะต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษ หรือองค์การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยหรือองค์การตรวจสอบรายงานการดำเนินการทางวินัยมีคำวินิจฉัยถึงที่สุดหรือมีมติให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง เพราะเหตุกระบวนการดำเนินการทางวินัยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยดำเนินการทางวินัยให้แล้วเสร็จภายในสองปีนับแต่วันที่คำพิพากษาถึงที่สุด หรือมีคำวินิจฉัยถึงที่สุดหรือมีมติ แล้วแต่กรณี

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง ถ้าผลการสอบสวน พิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

ข้อ ๕๓ ในกรณีที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติหรือคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐมีมติชี้มูลความผิดพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดซึ่งออกจากราชการแล้ว การดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษแก่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แล้วแต่กรณี

หมวด ๙

การออกจากราชการ

ข้อ ๕๔ พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากราชการเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๓) ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากไม่ผ่านการทดลองงาน หรือไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๔) ถูกสั่งให้พ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๕๖

(๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

(๖) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง หรือถูกเลิกจ้างตามสัญญาจ้าง

ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณอายุในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบ หกสิบปี
บริบูรณ์

ข้อ ๕๕ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออก ให้เป็นไปตาม
ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๖ อธิการบดีมีอำนาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นจากการเป็นพนักงาน
มหาวิทยาลัยได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เจ็บป่วย จนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับนี้

(๓) เมื่อมีการเลิกหรือยุบหน่วยงาน หรือตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่
หรือดำรงอยู่

(๔) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท
หรือความผิดลหุโทษ

(๕) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือสัญญาจ้าง

การสั่งให้พ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตาม (๒) ในกรณีเป็นการขาดคุณสมบัติตาม
ข้อ ๑๕ ก.(๒) หรือ ข.(๔) ให้ดำเนินการสอบสวนก่อน โดยให้นำข้อ ๔๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การสั่งให้พ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง มหาวิทยาลัยอาจจ่าย
ค่าชดเชยการเลิกจ้างตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๗ การออกจากราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการตามมาตรา
๑๕ (ก) (๑) และตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญ เฉพาะตามมาตรา ๑๕ (ค) (๑)
ให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงทราบ

ข้อ ๕๘ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์
หรือโครงการของมหาวิทยาลัย ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น อธิการบดีจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน
หรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นพ้นจากการไปปฏิบัติงานโดยไม่มีความผิด
แล้ว ให้มหาวิทยาลัยรับกลับเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไปได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๑๐

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๕๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกตามข้อบังคับนี้หรือเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามข้อบังคับนี้

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ต้องอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่งลงโทษ

การร้องทุกข์ กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ต้องร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับความไม่เป็นธรรม หรือได้รับการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความคับข้องใจ

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ได้พิจารณาวินิจฉัย คำอุทธรณ์หรือคำร้องทุกข์เป็นประการใดแล้ว ให้รายงานสภามหาวิทยาลัยทราบเพื่อพิจารณาต่อไป เมื่อสภามหาวิทยาลัยมีมติเป็นประการใด ให้อธิการบดีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย คำสั่งให้ออกจากราชการและการร้องทุกข์ รวมตลอดทั้ง การพิจารณาคำอุทธรณ์และคำร้องทุกข์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๐ ให้นำความในหมวด ๑๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ มาใช้บังคับกับลูกจ้างที่ได้รับการจ้างและปฏิบัติหน้าที่ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ จนกว่าสภามหาวิทยาลัยจะได้กำหนดการบริหารงานบุคคลขึ้นไว้เป็นการเฉพาะ

ข้อ ๖๑ การทำนิติกรรม การทำธุรกรรม และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้เป็นถือว่าการทำนิติกรรม การทำธุรกรรม และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๒ การบริหารงานบุคคล ซึ่งดำเนินการอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อบังคับเดิมจนกว่าจะเสร็จสิ้น

ข้อ ๖๓ ให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลซึ่ง

ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่ จะมีการแต่งตั้งหรือมอบหมายตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๔ ให้ ก.บ.ม. ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้ง ก.บ.ม. ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๕ ให้นำบรรดาระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์หรือคำสั่งที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับมาใช้จนกว่าจะได้กำหนดใหม่ตามข้อบังคับนี้ (มติ ก.บ.ม. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓)

ข้อ ๖๖ สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ใช้บังคับต่อไปจนกว่าจะสิ้นสุดสัญญานั้น เว้นแต่ข้อบังคับนี้เป็นคุณต่อผู้ทำสัญญาดังกล่าวก็ให้ดำเนินการตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่

(ศาสตราจารย์พิเศษชัยสิทธิ์ ตราชูธรรม)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินงบประมาณ)^๑

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ขั้นต่ำ/บาท	ขั้นสูง/บาท
วิชาการ	ศาสตราจารย์	-	๑๒๗,๔๙๐
	รองศาสตราจารย์	-	๑๑๖,๘๐๐
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	๙๘,๗๗๐
	อาจารย์		
	- ปริญญาเอก - ปริญญาโท - ปริญญาตรี	๓๔,๘๖๐ ๒๙,๐๕๐ ๒๔,๙๐๐	๗๒,๓๘๐
ผู้บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดีหรือเทียบเท่า	๔๗,๙๗๐	๑๐๒,๗๓๐
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	๓๘,๙๓๐	๘๖,๘๗๐
วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	เชี่ยวชาญพิเศษ	๖๓,๙๗๐	๑๐๘,๕๑๐
	เชี่ยวชาญ	๔๕,๘๕๐	๑๐๐,๘๐๐
	ชำนาญการพิเศษ	๓๒,๓๓๐	๘๕,๒๕๐
	ชำนาญการ	๒๑,๙๘๐	๖๓,๖๖๐
	ปฏิบัติการ		
	- ปริญญาเอก - ปริญญาโท - ปริญญาตรี	๓๐,๖๖๐ ๒๕,๕๕๐ ๒๑,๙๐๐	๓๙,๒๘๐
ทั่วไป	ชำนาญงานพิเศษ	๒๒,๕๐๐	๘๐,๐๔๐
	ชำนาญงาน	๑๔,๘๘๐	๕๖,๕๘๐
	ปฏิบัติงาน		
	- ปวส. หรือเทียบเท่า - ปวท. - ปวช.	๑๖,๗๙๐ ๑๕,๘๓๐ ๑๓,๗๓๐	๓๐,๖๘๐

^๑ บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินงบประมาณ) แก้ไขเพิ่มเติมโดย
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.
๒๕๖๒

บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย)

บรรจุก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘^๒

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ขั้นต่ำ/บาท	ขั้นสูง/บาท
วิชาการ	ศาสตราจารย์	-	๑๐๕,๒๒๐
	รองศาสตราจารย์	-	๙๖,๔๐๐
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	๘๑,๕๒๐
	อาจารย์		
	- ปริญญาเอก - ปริญญาโท - ปริญญาตรี	๓๒,๕๕๐ ๒๓,๙๘๐ ๑๘,๐๐๐	๕๙,๗๔๐
ผู้บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดีหรือเทียบเท่า	๓๙,๔๒๐	๘๔,๔๔๐
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	๓๒,๐๐๐	๗๑,๔๐๐
วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	เชี่ยวชาญพิเศษ	๕๒,๕๘๐	๘๙,๑๙๐
	เชี่ยวชาญ	๓๗,๖๘๐	๘๒,๘๕๐
	ชำนาญการพิเศษ	๒๖,๕๗๐	๗๐,๐๗๐
	ชำนาญการ	๑๘,๐๖๐	๕๒,๓๒๐
	ปฏิบัติการ		
	- ปริญญาเอก - ปริญญาโท - ปริญญาตรี	๒๕,๒๐๐ ๒๑,๐๐๐ ๑๘,๐๐๐	๓๒,๒๘๐
ทั่วไป	ชำนาญงานพิเศษ	๑๘,๕๐๐	๖๕,๗๙๐
	ชำนาญงาน	๑๒,๒๓๐	๔๖,๕๐๐
	ปฏิบัติงาน		
	- ปวส. หรือเทียบเท่า - ปวท. - ปวช.	๑๓,๘๐๐ ๑๓,๐๑๐ ๑๑,๒๘๐	๒๕,๒๒๐

^๒ บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย) บรรจุก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพิ่มโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๒ (ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๒)

บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย)
 บรรจุตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘^๓

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ขั้นต่ำ/บาท	ขั้นสูง/บาท
วิชาการ	ศาสตราจารย์		๑๐๕,๒๒๐
	รองศาสตราจารย์		๙๖,๔๐๐
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		๘๑,๕๒๐
	อาจารย์		
	- ปริญญาโท	๑๕,๓๐๐	๕๙,๗๔๐
	- ปริญญาตรี	๑๑,๖๘๐	
ผู้บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดีหรือเทียบเท่า	๓๙,๔๒๐	๘๔,๔๔๐
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	๓๒,๐๐๐	๗๑,๔๐๐
วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	เชี่ยวชาญพิเศษ	๕๒,๕๘๐	๘๙,๑๙๐
	เชี่ยวชาญ	๓๗,๖๘๐	๘๒,๘๕๐
	ชำนาญการพิเศษ	๒๖,๕๗๐	๗๐,๐๗๐
	ชำนาญการ	๑๘,๐๖๐	๕๒,๓๒๐
	ปฏิบัติการ		
	- ปริญญาตรี	๑๑,๖๘๐	๓๒,๒๘๐

^๓ บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย) บรรจุตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพิ่มโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๒ (ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๒)

บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย^๔

ตำแหน่งวิชาการ

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
ศาสตราจารย์	๑๓,๐๐๐
รองศาสตราจารย์	๙,๙๐๐
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๕,๖๐๐

ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
อธิการบดี	๑๕,๐๐๐
รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่อ อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ	๑๐,๐๐๐
ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงาน ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ	๕,๖๐๐
ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	๑๐,๐๐๐
ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่อ อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง	๕,๖๐๐

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
เชี่ยวชาญพิเศษ	๑๓,๐๐๐
เชี่ยวชาญ	๙,๙๐๐
ชำนาญการพิเศษ	๕,๖๐๐
ชำนาญการ	๓,๕๐๐

ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
เชี่ยวชาญพิเศษ	๑๓,๐๐๐
เชี่ยวชาญ	๙,๙๐๐
ชำนาญการพิเศษ	-
ชำนาญการ	-

^๔ บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๒

