



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย  
พ.ศ. 2549

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสม  
ยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17(2) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคล พ.ศ. 2548 โดยมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในการประชุมครั้งที่ 9/2549  
เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2549 จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครว่าด้วย  
การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2549"

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครว่าด้วยการบริหารงาน  
บุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2548

บรรดากฎ ระเบียบ ประกาศอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือซึ่งขัดแย้งกับข้อบังคับนี้  
ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ 4 ในข้อบังคับนี้

"มหาวิทยาลัย" หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

"สภามหาวิทยาลัย" หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

"อธิการบดี" หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

"กรรมการ" หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

"พนักงานมหาวิทยาลัย" หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการจ้างและแต่งตั้งเข้าทำงานใน  
มหาวิทยาลัย โดยได้รับเงินค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน

"สัญญาจ้าง" หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
พระนคร

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และมติสภามหาวิทยาลัย

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และมติสภามหาวิทยาลัย

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

**ข้อ 5** ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับ หรือการใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

## หมวด 1

### คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

**ข้อ 6** ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (1) อธิการบดี เป็นประธาน
- (2) รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร เป็นรองประธาน
- (3) ข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 6 คน เป็นกรรมการ
- (4) ผู้รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ มหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยคนใดคนหนึ่งเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

กรรมการตาม (3) มีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

**ข้อ 7** คณะกรรมการ มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อบังคับนี้
- (2) วางระเบียบหรือออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการจัดสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย
- (3) รับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือหนังสือรับรองคุณสมบัติอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง และกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับ
- (4) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย
- (5) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย
- (6) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด เพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ

- (7) พิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยตามที่มหาวิทยาลัยเสนอ
- (8) ติความ และวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้ข้อบังคับนี้
- (9) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ 8 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการตาม ข้อ 6(3) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้พ้นจากการเป็นกรรมการ เนื่องจากมีความประพฤติ

เลื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่หรือหย่อนความสามารถ

- (4) พ้นจากการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย

การพ้นจากตำแหน่งตาม (3) ต้องมีคะแนนเสียงลงมติไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการตามข้อ 6 (3) ว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาแทนซึ่งกรรมการที่ว่างลง ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่กรรมการตามข้อ 6 (3) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการตามข้อ 6 (3) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการอื่นขึ้นใหม่ ให้กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ามหาวิทยาลัยจะแต่งตั้งกรรมการใหม่แล้ว

ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการตามข้อ 6 (3) ภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง

ข้อ 9 การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

การประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานทำหน้าที่ประธาน ถ้ารองประธานไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองประธานให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

กรรมการผู้ซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใด จะร่วมประชุมเพื่อพิจารณาหรือลงมติในเรื่องนั้นไม่ได้ การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

## หมวด 2

### พนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ 10 ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

## (ก) คุณสมบัติทั่วไป

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี บริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง

เป็นประมุข

## (ข) ลักษณะต้องห้าม

- (1) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
- (2) เป็นคนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.
- (3) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น
- (4) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (5) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (6) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (8) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- (9) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่น
- (10) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ สำหรับอัตราค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างบุคคลที่จะจ้างกับ มหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ทั้งนี้หลักเกณฑ์การจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการ กำหนด โดยให้จ้างได้ครั้งละไม่เกินหนึ่งปี และไม่เกินสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์

## ข้อ 11 ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีดังนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย หรือทำหน้าที่วิจัยโดยเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- (1) ศาสตราจารย์

- (2) รองศาสตราจารย์
- (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (4) อาจารย์ หรือตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

- (1) อธิการบดี
- (2) รองอธิการบดี
- (3) คณบดี
- (4) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (5) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (6) ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

ตามที่คณะกรรมการกำหนด

(7) ตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามที่คณะกรรมการกำหนด

การแต่งตั้งให้ทำหน้าที่วิจัยโดยเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งตาม (ก) (1) (2) หรือ (3) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง และถอดถอนพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด ยกเว้นตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามกฎหมายว่าด้วยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 12 ให้มหาวิทยาลัยกำหนดกรอบของอัตรากำลังและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยโดยแสดงประเภท ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และอัตราค่าตอบแทนของตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง

ตำแหน่งใด ประเภทใด ลักษณะใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใด ให้คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน

ข้อ 13 เครื่องแบบ เครื่องหมายพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

### หมวด 3

#### การจ้าง และการแต่งตั้ง

ข้อ 14 การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้

- (1) การสอบแข่งขัน
- (2) การคัดเลือก

## (3) วิธีการอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และยกเลิกบัญชีให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรมและประโยชน์สูงสุดของ มหาวิทยาลัย ทั้งนี้จะต้องมีคุณสมบัติ ตำแหน่ง และอัตราค่าตอบแทน ตามที่คณะกรรมการอนุมัติ

**ข้อ 15** การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้ทำสัญญาจ้างตามแบบที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างและแต่งตั้ง

การทดลองปฏิบัติงานให้ทดลองปฏิบัติงานหกเดือน เมื่อการทดลองปฏิบัติงานมีผลการ ประเมินว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด จะได้รับการ ต่อสัญญาจ้างตามข้อ 16

**ข้อ 16** สัญญาจ้างปฏิบัติงานให้มีช่วงระยะเวลาของอายุสัญญาตามปีงบประมาณ ดังต่อไปนี้

- (1) ระยะเวลาที่กำหนดเวลาสามปี
- (2) ระยะเวลาที่กำหนดเวลาสี่ปี
- (3) ระยะเวลาที่กำหนดเวลาหกปี
- (4) ระยะเวลาที่ให้อยู่ปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ

การนับระยะเวลาสัญญาจ้างปฏิบัติงานตามวรรคแรก ให้นับระยะเวลาต่อเนื่องกันทุก สัญญา และการต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานจะกระทำโดยมีเงื่อนไขว่า มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างได้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว

**ข้อ 17** หน่วยงานใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานใดเป็นพิเศษเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เสนอคณะกรรมการพิจารณา อนุมัติการจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะจ้าง

อัตราค่าตอบแทนที่จะได้รับ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรร ให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการกำหนด

**ข้อ 18** พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายจ้างและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและ เงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

**ข้อ 19** มหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรง ตำแหน่งอื่นในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

**หมวด 4****หลักประกัน**

**ข้อ 20** ในกรณีที่เป็นและเห็นสมควรคณะกรรมการอาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งใด จัดให้มีหลักประกันสัญญาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อประกันความเสียหายอันอาจ

เกิดขึ้นแก่มหาวิทยาลัย เนื่องจากการกระทำหรืองดเว้นการกระทำตามหน้าที่ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

#### หมวด 5

#### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ 21 ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพของผลงาน ปริมาณงาน ผลงานที่ปฏิบัติมา ความอุตสาหะ การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นค่าตอบแทน พัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละ สองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 22 ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้สั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทน หรือ เลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### หมวด 6

#### การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ 23 การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

#### หมวด 7

#### ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ 24 อัตราค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามบัญชีค่าตอบแทนที่ คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 25 คณะกรรมการอาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่ง อย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (2) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา
- (3) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน
- (4) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- (5) ค่าเบี้ยประชุม
- (6) สิทธิอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจกำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการกำหนดสิทธิ ประโยชน์ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติก็ได้

ข้อ 26 ให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ 24 และข้อ 25 เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นธรรมและมีมาตรฐาน โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนของเอกชน อัตราเงินเดือนของข้าราชการ และฐานะการคลังของประเทศ รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ 27 ให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์ และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

### หมวด 8

#### วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

ข้อ 28 วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการ เว้นแต่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อทำงานเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะช่วงเวลา

ให้เป็นไปตามสัญญาจ้างที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 29 การลามีเจ็ดประเภท คือ

- (1) การลาป่วย
- (2) การลาคลอดบุตร
- (3) การลากิจส่วนตัว
- (4) การลาพักผ่อน
- (5) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- (6) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (7) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย

หลักเกณฑ์ วิธีการลา ผู้มีอำนาจอนุญาตการลา และการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 30 เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินค่าตอบแทน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

### หมวด 9

#### วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ 31 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัย และจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัด



พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้าม หรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ 32 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ 33 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรง หรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่น ได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัย อย่างร้ายแรง

ข้อ 34 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิด ข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็น ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 35 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษา ความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหิงผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักศึกษา หรือ ประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 36 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์ อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน การกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ 37 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่ง อื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับ มอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ 38 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 39 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่คณะกรรมการกำหนด จรรยาบรรณที่กำหนดขึ้น จะกำหนดว่าการประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดเป็นความผิดวินัย หรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วยก็ได้

ข้อ 40 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ไม่ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 41 หัวหน้าหน่วยงานผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตามหมวด 10 ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

หัวหน้าหน่วยงานผู้ใดกลั่นแกล้งพนักงานมหาวิทยาลัยในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าหัวหน้าหน่วยงานผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 42 โทษทางวินัยมี 4 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินค่าตอบแทน
- (3) ลดขั้นค่าตอบแทน
- (4) ปลดออก

#### หมวด 10

#### การดำเนินการทางวินัย

ข้อ 43 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดวินัย หรือความปรากฏต่ออธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้อธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำผิดวินัยที่มีใช้ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่คณะกรรมการกำหนด จะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้แต่งตั้ง

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้แต่งตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณากรณีที่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 44 กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้อธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงาน มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกิน 5 % เป็นเวลาไม่เกินสามเดือน หรือลดขั้นเงินค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งขั้น

ข้อ 45 กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ 46 ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใดให้กระทบสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่อธิการบดีจะสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และผลแห่งการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

## หมวด 11

### การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ 47 พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ไม่ผ่านการประเมิน
- (4) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- (5) ถูกเลิกจ้าง หรือถูกยกเลิกงานหรือโครงการก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือไม่ได้รับการ

จัดสรรค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน

- (6) ครบกำหนดสัญญาจ้าง หรือสิ้นสุดโครงการ
- (7) ถูกลงโทษปลดออก
- (8) ถูกจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (9) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่คณะกรรมการกำหนด หรือตาม

สัญญาจ้าง

ข้อ 48 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้า ไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยให้ยื่นเสนอผ่านหัวหน้าหน่วยงานตามลำดับเพื่อให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดี มอบหมายเป็นผู้พิจารณา เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ 49 พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งขาดคุณสมบัติทั่วไป ให้ถือว่าพ้นสภาพจากการเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่วันที่อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายสั่งการ

ข้อ 50 อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีอำนาจเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (2) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือประพฤติน่าไม่ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
- (3) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัย อย่างร้ายแรงได้ แต่คณะกรรมการมีมติว่าถ้าให้รับราชการต่อไป จะเป็นการเสียหายแก่ราชการ
- (4) ขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 10

## หมวด 12

### การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ 51 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน หรือลดขั้น ค่าตอบแทน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ 52 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกลงโทษปลดออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัย หรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ 53 ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการหรือสภามหาวิทยาลัยหรือ คณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

ข้อ 54 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกเลิกจ้าง หรือเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมี ความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของหัวหน้าหน่วยงานหรืออธิการบดี ยกเว้นการตั้งคณะกรรมการ สอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย ภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งถึงการกระทำหรือวันทราบเหตุแห่งการกระทำ หรือได้รับคำสั่ง หรือหนังสือ

ข้อ 55 ให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษหรือสั่งเลิกจ้าง ดำเนินการแก้ไขคำสั่งลงโทษหรือการสั่ง เลิกจ้าง ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการหรือสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภา มหาวิทยาลัยมอบหมายแล้วแต่กรณีโดยเร็ว

ข้อ 56 การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ 51 ข้อ 52 การร้องทุกข์ตามข้อ 54 ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

### บทเฉพาะกาล

ข้อ 57 ให้ผู้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2548 อยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ประกาศใช้บังคับ คงปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการตามข้อบังคับนี้ต่อไป จนกว่ามหาวิทยาลัยจะได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นับแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ

ข้อ 58 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัย หรือกรณีที่สมควรถูกเลิกจ้างอยู่ ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจตามข้อบังคับนี้มีอำนาจสั่งลงโทษหรือสั่งเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2548 ส่วน การสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการเพื่อลงโทษหรือเลิกจ้าง ให้ดำเนินการตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่

(1) กรณีที่อธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ในขณะนั้นแล้วก่อนข้อบังคับนี้ใช้บังคับ และยังไม่สอบสวนไม่เสร็จ ก็ให้สอบสวนตามข้อบังคับนั้นต่อไปจนกว่า จะเสร็จ

(2) ในกรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ในขณะนั้น เสร็จไปแล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่า การสอบสวนหรือการพิจารณานั้นแล้วแต่กรณีเป็นอัน ใช้ได้

ข้อ 59 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2548 ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ ตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่ กรณีที่มีการยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ไว้แล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้มีการ พิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อไปตามหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในขณะที่มีการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

ข้อ 60 ในระหว่างที่ยังไม่มีการออกกฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ.2548 ให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการวิทยาเขตเป็นหัวหน้าหน่วยงาน ตามข้อบังคับนี้ด้วย

ข้อ 61 ผู้ใดเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงาน บุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2548 อยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ประกาศใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ต่อไป

ข้อ 62 ในระหว่างที่ยังไม่มีการออก กฎ ก.พ.อ. หรือข้อบังคับ ระเบียบของมหาวิทยาลัย เรื่องใดเพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ ให้นำ กฎ ก.พ.เกี่ยวกับเรื่องนั้นมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 63 ในระหว่างที่คณะกรรมการยังมีได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเรื่องใดตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้ ให้นำระเบียบ ประกาศ มติที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานสถาบัน หรือคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้แล้ว มาใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2549



(คุณหญิงจันทรา วรรณพงษ์ อ. กุสุมา)

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร