



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ

ว่าด้วย การคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย
และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน การกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และประโยชน์อื่นของพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๗) และ ๒๒ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๑ สภามหาวิทยาลัยทักษิณในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงมีมติออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้ “ก.น.บ.” หมายความว่า คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

การคุ้มครองการทำงาน

ข้อ ๖ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีหนังสือสัญญาจ้างระหว่างมหาวิทยาลัยกับพนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยตามแบบที่ ก.น.บ. กำหนด และให้คู่สัญญาถือไว้คนละฉบับ

ข้อ ๗ มหาวิทยาลัยต้องจัดทำทะเบียนประวัติของพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย โดยให้บันทึกข้อมูลบุคคลลงในทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการบรรจุแต่งตั้ง

รายละเอียดข้อมูลบุคคลในทะเบียนประวัติของพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

กรณีที่ข้อมูลบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงไปให้มหาวิทยาลัยแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ มหาวิทยาลัยมีอาจเรียก หรือรับเงิน หรือทรัพย์สินเป็นหลักประกันการทำงาน หรือประกันความเสียหายในการทำงานจากพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาให้มีมาตรการป้องกันความเสียหาย โดยเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินประกันการทำงาน หรือให้มีบุคคลค้ำประกันในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ทั้งนี้ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินเป็นหลักประกันการทำงานจากพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย หรือให้มีบุคคลค้ำประกัน ตลอดจนจำนวนเงินหรือทรัพย์สินค้ำประกัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.น.บ. กำหนด

การเก็บรักษาเงินประกันการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้มหาวิทยาลัยนำเข้าบัญชีเงินฝากประเภทประจำของสถาบันการเงินในนามของมหาวิทยาลัย โดยแยกเป็นบัญชีของผู้ปฏิบัติงานแต่ละราย

กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ที่มีการวางเงินหรือทรัพย์สินประกันการทำงาน หรือมหาวิทยาลัยเลิกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุ ให้มหาวิทยาลัยคืนเงินหรือทรัพย์สินเพื่อประกันการทำงานให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเต็มจำนวนพร้อมดอกเบี้ยเงินฝาก ถ้ามีภายในเจ็ดวันนับจากวันที่พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ หรือมหาวิทยาลัยเลิกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุ แล้วแต่กรณี เว้นแต่มหาวิทยาลัยเลิกสัญญาจ้างตามข้อ ๑๐ (๑) (๒) หรือ (๓) ให้หักเงินประกันการทำงานเพื่อเป็นค่าเสียหายได้

ข้อ ๙ ให้พนักงานมหาวิทยาลัย ยกเว้นพนักงานพิเศษ ตามความในข้อ ๑๗ (๓) แห่ง ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗ มีสิทธิได้รับเงิน ชดเชย ซึ่งเป็นเงินที่มหาวิทยาลัยจ่ายชดเชยให้แก่ผู้ที่พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือถูกเลิกจ้าง ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานติดต่อกันก่อนพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เกษียณอายุ

(๒) ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุที่มหาวิทยาลัยยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบเลิกหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัยเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาโดยไม่มีความผิด หรือเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพขณะปฏิบัติหน้าที่จน เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานอย่างถาวรตามคำวินิจฉัยของแพทย์

การพิจารณาจ่ายเงินชดเชยตามความในวรรคแรกให้เป็นอำนาจของอธิการบดี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๐ กำหนดอัตราเงินชดเชย ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน

(๓) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(๔) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

(๕) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน

ข้อ ๑๑ มหาวิทยาลัยไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยแก่พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งถูกเลิกจ้างในกรณีใดกรณีหนึ่งต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่มหาวิทยาลัย

(๒) จงใจทำให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ถูกสั่งลงโทษปลดออก

(๕) ไม่ผ่านการประเมินเพื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำ หรือไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

(๖) ไม่รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานภายในเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนดหลังเสร็จจากการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย ปฏิบัติงานบริการวิชาการ หรือเพิ่มพูนความรู้

(๗) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสิบห้าวันทำการติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ข้อ ๑๒ การถูกเลิกจ้างโดยไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยของพนักงานมหาวิทยาลัย ตามกรณีในข้อ ๑๑ จะกระทำได้อต่อเมื่อได้ดำเนินการสอบหาข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.น.บ. กำหนด และปรากฏจากพยานหลักฐานอันเชื่อได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยได้กระทำผิดจริง และมหาวิทยาลัยได้ระบุเหตุผลการเลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ถูกเลิกจ้างตามกรณีในข้อ ๑๑ มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจํามหาวิทยาลัย ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งการเลิกจ้าง

กรณีที่มีมหาวิทยาลัยดำเนินการสอบสวนเพื่อเลิกจ้างตามกรณีในข้อ ๑๑ และเห็นว่าการให้ผู้ถูกสอบสวนปฏิบัติหน้าที่ต่อไประหว่างการสอบสวนยังไม่เสร็จสิ้น จะเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจสั่งพักงานผู้นั้นชั่วคราวได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยให้ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่ได้รับอยู่ก่อนพักงาน จนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้น เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้น หากปรากฏว่าผู้ถูกพักงานระหว่างสอบสวนไม่มีความผิด ให้มหาวิทยาลัยจ่ายค่าจ้างส่วนที่เหลือทั้งหมดคืนพร้อมดอกเบี้ยร้อยละเจ็ดบาทห้าสิบสตางค์ต่อปี

ข้อ ๑๓ การบอกเลิกสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องทำเป็นหนังสือแจ้งให้คู่สัญญาทราบล่วงหน้าก่อน หรือ ณ วันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด โดยให้มีผลเมื่อครบกำหนดการจ่ายค่าจ้างในคราวถัดไปเป็นอย่างน้อย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง มหาวิทยาลัยอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าว และให้พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยออกจากงานทันทีได้

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่มหาวิทยาลัยมอบหมายให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติหน้าที่ ณ ที่ทำการแห่งใหม่ในต่างท้องที่ อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตปกติของพนักงานมหาวิทยาลัยหรือครอบครัว มหาวิทยาลัยต้องแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ในการนี้ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ประสงค์ไปทำงาน ให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยพนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราเงินชดเชยที่พนักงานมหาวิทยาลัยพึงได้รับตามข้อ ๑๐

กรณีที่มีมหาวิทยาลัยไม่แจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบการให้ไปปฏิบัติหน้าที่ ณ ที่ทำการแห่งใหม่ตามความในวรรคหนึ่ง ให้มหาวิทยาลัยจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

การพิจารณาจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจํามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๕ มหาวิทยาลัยต้องดูแลและส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้อยู่ในสภาพที่ถูกต้องลักษณะเป็นประจำ

หมวด ๒

ค่าตอบแทน และค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อ ๑๖ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน ตามบัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย หรืออัตราที่ ก.น.บ. กำหนด

ข้อ ๑๗ เงินเดือนแรกบรรจุสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นจำนวนรวมของอัตราเงินเดือนปกติ ซึ่งพิจารณาจากประเภทตำแหน่งและวุฒิการศึกษา และอัตราเงินเดือนพิเศษ ซึ่งพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เฉพาะบุคคล ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความจำเป็นต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๘ หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนปกติ และอัตราเงินเดือนพิเศษสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.น.บ. กำหนด

ข้อ ๑๙ นอกเหนือจากเงินเดือน มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ประเภทหรือตำแหน่งใดได้รับสิทธิประโยชน์อย่างอื่นเพิ่มเติมก็ได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่ ก.น.บ. กำหนด

หมวด ๓

สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

ข้อ ๒๐ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับสวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่ม ซึ่งคุ้มครองกรณีเสียชีวิต ทูพลาภาพ การรักษาพยาบาลทั้งกรณีเป็นผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก โดยให้มีหลักเกณฑ์ วิธีการ และสิทธิประโยชน์ตามที่ ก.น.บ.กำหนด

ทั้งนี้ ก.น.บ. อาจกำหนดให้คู่สมรสหรือบุตรของพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับสวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่มตามความในวรรคแรก ตามเงื่อนไขที่กำหนดก็ได้

ข้อ ๒๑ ให้พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์ และมีหน้าที่ต้องเป็นสมาชิกและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของกองทุนประกันสังคม หรือกองทุนลักษณะเดียวกันที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.น.บ.

ความในวรรคแรกไม่ให้ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๒๒ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัยซึ่งเปลี่ยนสถานภาพจากลูกจ้างของส่วนราชการ เพื่อเป็นหลักประกันในการมีเงินทุนสำรองเลี้ยงชีพหลังพ้นสภาพ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินสะสม และเงินสมทบ ให้เป็นไปตามข้อบังคับ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย หรือข้อบังคับกองทุนตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อ ๒๓ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.น.บ. กำหนด

ข้อ ๒๔ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคล เพื่อคุ้มครองกรณี เสียชีวิต และการรักษาพยาบาลอื่นเนื่องจากอุบัติเหตุให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๕ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือในด้านการเงินแก่พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยที่ได้รับความ เดือดร้อน เจ็บป่วยหรือจำเป็น ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีและนันทนาการ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.น.บ. กำหนด

ข้อ ๒๖ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิในการขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตาม หลักเกณฑ์การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มี ลักษณะพิเศษ

ข้อ ๒๗ การกำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นเพิ่มเติม รวมถึงการปรับปรุงสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.น.บ. กำหนด

ข้อ ๒๘ การตีความ หรือการดำเนินการอื่นใดที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับนี้ ให้อยู่ในวินิจฉัย ของ ก.น.บ. และให้ถือเป็นที่สุด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ ให้บรรดาระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือหลักเกณฑ์ที่ออกตามความในข้อบังคับ มหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของ ผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒ ยังคงมีผลใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือ แแย้งกับข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘


(ศาสตราจารย์ ดร. จริญญา จันทลักขณา)
นายกสภามหาวิทยาลัยทักษิณ