



## ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ

ว่าด้วย การคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย  
และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน การกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และประโยชน์อย่างอื่นของพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๗) และ ๒๒ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๑ สภามหาวิทยาลัยทักษิณในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ จึงมีมติออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

**ข้อ ๑** ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓”

**ข้อ ๒** ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

**ข้อ ๓** ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ฉบับลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๑

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒ ฉบับลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๒

(๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗ ฉบับลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๗

(๔) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้ “ก.น.บ.” หมายความว่า คณะกรรมการนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

### หมวดที่ ๑ การคุ้มครองการทำงาน

ข้อ ๖ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีหนังสือสัญญาจ้างระหว่างมหาวิทยาลัยกับพนักงาน มหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยตามแบบที่ ก.น.บ. กำหนด และให้คู่สัญญาถือไว้คนละฉบับ

ข้อ ๗ มหาวิทยาลัยต้องจัดทำทะเบียนประวัติของพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้าง ของมหาวิทยาลัย โดยให้บันทึกข้อมูลบุคคลลงในทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการบรรจุแต่งตั้ง รายละเอียดข้อมูลบุคคลในทะเบียนประวัติของพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของ มหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

กรณีที่ข้อมูลบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงไป ให้มหาวิทยาลัยแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือภายใน สิบห้าวัน นับแต่วันที่พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงต่อ มหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ มหาวิทยาลัยมีอาจเรียก หรือรับเงิน หรือทรัพย์สินเป็นหลักประกันการทำงาน หรือประกันความเสียหายในการทำงานจากพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย เว้นแต่ลักษณะ หรือสภาพของงานที่ทำนั้น พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน หรือทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจพิจารณา ให้มีมาตรการป้องกันความเสียหาย โดยเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินประกันการทำงาน หรือให้มีบุคคล ค้ำประกันในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ทั้งนี้ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สิน เป็นหลักประกันการทำงานจากพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย หรือให้มีบุคคลค้ำประกัน ตลอดจนจำนวนเงินหรือทรัพย์สินค้ำประกัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.น.บ. กำหนด

การเก็บรักษาเงินประกันการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้มหาวิทยาลัยนำเข้าบัญชีเงินฝากประเภทประจำของสถาบันการเงินในนามของมหาวิทยาลัย โดยแยกเป็น บัญชีของผู้ปฏิบัติงานแต่ละราย



กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ที่มีการวางเงินหรือทรัพย์สินประกันการทำงาน หรือมหาวิทยาลัยเลิกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้มหาวิทยาลัยคืนเงินหรือทรัพย์สินเพื่อประกันการทำงานให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเต็มจำนวนพร้อมดอกเบี้ยเงินฝาก ถ้ามี ภายในเจ็ดวันนับจากวันที่พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ หรือมหาวิทยาลัยเลิกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี เว้นแต่มหาวิทยาลัยเลิกสัญญาจ้างตามข้อ ๑๐ (๑) (๒) หรือ (๓) ให้หักเงินประกันการทำงานเพื่อเป็นค่าเสียหายได้

**ข้อ ๙** ให้พนักงานมหาวิทยาลัย ยกเว้นพนักงานพิเศษ ตามความในข้อ ๑๗ (๓) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓ มีสิทธิได้รับเงินชดเชย ซึ่งเป็นเงินที่มหาวิทยาลัยจ่ายชดเชยตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานติดต่อกันก่อนพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) เสียชีวิต
- (๒) เจ็บป่วย หรือทุพพลภาพขณะปฏิบัติหน้าที่ จนเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานอย่างถาวรตามคำวินิจฉัยของแพทย์
- (๓) เกษียณอายุ
- (๔) ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุที่มหาวิทยาลัยยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบเลิกหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัยเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาโดยไม่มี ความผิด

เงินชดเชยเสียชีวิตตามความในวรรคแรก ให้จ่ายแก่บุคคลในครอบครัวซึ่งเป็นทายาท โดยธรรม ได้แก่ คู่สมรส บุตร หรือบิดา มารดา ที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือบุคคลใด ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยที่เสียชีวิตได้ระบุให้เป็นผู้รับผลประโยชน์ กรณีมิได้ระบุไว้ หรือไม่มีบุคคลที่ระบุไว้ ผู้รับผลประโยชน์ให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

การพิจารณาจ่ายเงินชดเชยตามความในวรรคแรกให้เป็นอำนาจของอธิการบดี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

**ข้อ ๑๐** กำหนดอัตราเงินชดเชย ดังนี้

- (๑) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายสามสิบวัน
- (๒) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน
- (๓) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(๔) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

(๕) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีแต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน

(๖) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้ได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน

**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 จะกระทำได้อีกเมื่อได้ดำเนินการสอบหาข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.น.บ. กำหนด และปรากฏจากพยานหลักฐานอันเชื่อได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยได้กระทำความผิดจริง และมหาวิทยาลัยได้ระบุเหตุผลผลการเลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ถูกเลิกจ้างตามกรณีในข้อ ๑๑ มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับการเลิกจ้าง

กรณีที่มหาวิทยาลัยดำเนินการสอบสวนเพื่อเลิกจ้างตามกรณีในข้อ ๑๑ และเห็นว่าการให้ผู้ถูกสอบสวนปฏิบัติหน้าที่ต่อไประหว่างการสอบสวนยังไม่เสร็จสิ้น จะเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจสั่งพักงานผู้นั้นชั่วคราวได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยให้ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่ได้รับอยู่ก่อนพักงาน จนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้น เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้น หากปรากฏว่าผู้ถูกพักงานระหว่างสอบสวนไม่มีความผิด ให้มหาวิทยาลัยจ่ายค่าจ้างส่วนที่เหลือทั้งหมดคืนพร้อมดอกเบี้ยร้อยละห้าต่อปี



**ข้อ ๑๓** การบอกเลิกสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องทำเป็นหนังสือแจ้งให้คู่สัญญาทราบล่วงหน้าก่อน หรือ ณ วันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด โดยให้มีผลเมื่อครบกำหนดการจ่ายค่าจ้างในคราวถัดไปเป็นอย่างน้อย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง มหาวิทยาลัยอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าว และให้พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยออกจากงานทันทีได้

**ข้อ ๑๔** ในกรณีที่มหาวิทยาลัยมอบหมายให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติหน้าที่ ณ ที่ทำการแห่งใหม่ในต่างท้องที่ อันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตปกติของพนักงานมหาวิทยาลัยหรือครอบครัว มหาวิทยาลัยต้องแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ในการนี้ ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ประสงค์ไปทำงาน ให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยพนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราเงินชดเชยที่พนักงานมหาวิทยาลัยพึงได้รับตามข้อ ๑๐

กรณีที่มหาวิทยาลัยไม่แจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบการให้ไปปฏิบัติหน้าที่ ณ ที่ทำการแห่งใหม่ตามความในวรรคหนึ่ง ให้มหาวิทยาลัยจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

**ข้อ ๑๕** มหาวิทยาลัยต้องดูแลและส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้อยู่ในสภาพที่ถูกต้องสุลักษณะเป็นประจำ

## **หมวดที่ ๒**

### **ค่าตอบแทน และค่าตอบแทนพิเศษ**

**ข้อ ๑๖** ให้พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน ตามบัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยหรืออัตราที่ 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

### หมวดที่ ๓ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

**ข้อ ๒๐** พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับสวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่ม ซึ่งคุ้มครองกรณีเสียชีวิต ทูพพลภาพ 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 ให้เป็นไปตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัย หรือข้อบังคับกองทุนตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

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

**ข้อ ๒๔** ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคล เพื่อคุ้มครองกรณีเสียชีวิต และการรักษาพยาบาลอันเนื่องจากอุบัติเหตุให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

**ข้อ ๒๕** ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือในด้านการเงินแก่พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยที่ได้รับความเดือดร้อน เจ็บป่วยหรือจำเป็น ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีและนันทนาการ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.น.บ. กำหนด

**ข้อ ๒๖** พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิในการขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามหลักเกณฑ์การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีลักษณะพิเศษ

**ข้อ ๒๗** การกำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นเพิ่มเติม รวมถึงการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.น.บ. กำหนด

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

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๐ ให้บรรดาระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือหลักเกณฑ์ที่ออกตามความในข้อบังคับ  
มหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของ  
ผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน  
สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย  
การคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อบังคับ  
มหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงาน  
มหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๐ ยังคงมีผลใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่  
ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์วีระศักดิ์ จงสูวิวัฒน์วงศ์)

อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทักษิณ

ทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยทักษิณ