



K14

3

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล  
ว่าด้วยการบริหารพนักงานวิทยาลัยดุริยางคศิลป์  
พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารพนักงานวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับข้อบังคับของมหาวิทยาลัยมหิดล และเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ และข้อ ๗ (๓) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานในวิทยาลัยนานาชาติ วิทยาลัยการจัดการ และวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สภามหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุมครั้งที่ ๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารพนักงานวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก “ข้อบังคับวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารพนักงานวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖”

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยมหิดล

“วิทยาลัย” หมายความว่า วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

“คณบดี” หมายความว่า คณบดีวิทยาลัยดุริยางคศิลป์

“คณะกรรมการอำนวยการ” หมายความว่า คณะกรรมการอำนวยการวิทยาลัยดุริยางคศิลป์

“คณะกรรมการบริหาร” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยดุริยางคศิลป์

“ก.บ.ค.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

“พนักงานวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานประจำ พนักงานสัญญาจ้าง พนักงานสัญญาจ้างตามภารกิจ หรือพนักงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่จ้างโดยวิทยาลัย ซึ่งรวมถึงผู้ที่อยู่ในระหว่างการทดลองงาน ทั้งนี้มิใช่พนักงานมหาวิทยาลัย หรือบุคลากรประเภทอื่น ๆ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

“สัญญา” หมายความว่า สัญญาการเป็นพนักงานวิทยาลัย

“สัญญาค้ำประกัน” หมายความว่า สัญญาค้ำประกันการทำงานของพนักงานวิทยาลัย

ข้อ ๕ ให้คนบตีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้คนบตีมีอำนาจสั่งการให้ปฏิบัติตามที่เห็นสมควรและถือเป็นที่สิ้นสุด แล้วรายงานให้คณะกรรมการอำนวยการทราบ

#### หมวด ๑

#### บททั่วไป

ข้อ ๖ พนักงานวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) คุณสมบัติทั่วไป

(๑.๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๑.๒) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น

ประมุข

(๒) ลักษณะต้องห้าม

(๒.๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง หรือเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๒.๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือเป็นโรคตามที่ ก.บ.ค. กำหนด

(๒.๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น

(๒.๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรม จริยธรรมอันดี

(๒.๕) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๒.๖) เคยจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๒.๗) เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออกหรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานเอกชน หรือองค์การระหว่างประเทศ

(๒.๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น

(๒.๙) เป็นผู้ที่เคยกระทำความทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ของวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารอาจยกเว้นหรือกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอย่างอื่นเพิ่มเติมก็ได้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ค.

ข้อ ๗ การกำหนดวัน เวลาทำการปกติ วันหยุดงานตามประเพณี และวันหยุดงานประจำปีของ พนักงานวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณบดีกำหนด แต่อาจกำหนดวัน เวลาทำงาน และวันหยุดพิเศษ เฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของวิทยาลัยได้

การกำหนดวัน เวลาทำงานตามช่วงเวลาให้เหมาะสมกับภารกิจของวิทยาลัยให้เป็นไปตาม ประกาศของวิทยาลัย

การบันทึกเวลาทำงาน หลักเกณฑ์และวิธีการให้เป็นไปตามที่คณบดีกำหนด โดยจัดทำเป็น ประกาศของวิทยาลัย

ข้อ ๘ การลา สิทธิการลา และการได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ในระหว่างลา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศของวิทยาลัย

## หมวด ๒

ประเภท การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้ง และการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๙ พนักงานวิทยาลัยมี ๓ ประเภทดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานวิทยาลัยประเภทวิชาการ

(๒) พนักงานวิทยาลัยประเภทบริหาร

(๓) พนักงานวิทยาลัยประเภทสนับสนุน

ข้อ ๑๐ การกำหนดชื่อตำแหน่งของพนักงานวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม เว้นแต่เป็นตำแหน่งอื่นที่วิทยาลัยกำหนดด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารและ ก.บ.ค. โดยจัดทำเป็นประกาศของวิทยาลัย

ข้อ ๑๑ พนักงานวิทยาลัย มีลักษณะการจ้างดังนี้

(๑) พนักงานทดลองงาน หมายถึง พนักงานสัญญาจ้างที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน

(๒) พนักงานสัญญาจ้าง หมายถึง พนักงานวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้างระยะเวลาครั้งละไม่เกินสามปี โดยมีสัญญาที่กำหนดระยะเวลาการจ้างให้สิ้นสุดสัญญาในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่ครบกำหนดสัญญาจ้าง

(๓) พนักงานประจำ หมายถึง พนักงานวิทยาลัยที่จ้างเพื่อปฏิบัติงานเป็นการประจำ ซึ่งปฏิบัติงานครบกำหนดระยะเวลาการเป็นพนักงานสัญญาจ้าง ติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๒ สัญญา โดยมีระยะเวลาการจ้างรวมกันต้องไม่น้อยกว่าสองปี และได้รับอนุมัติให้บรรจุเป็นพนักงานประจำ เว้นแต่ผู้มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ เมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้วและคณะกรรมการบริหารเห็นชอบ สามารถอนุมัติให้บรรจุเป็นพนักงานประจำได้ทันที

(๔) พนักงานสัญญาจ้างตามภารกิจ คือพนักงานที่วิทยาลัยจ้างให้ปฏิบัติงานที่ลักษณะเป็นโครงการหรือกิจกรรมพิเศษ โดยเงื่อนไขการว่าจ้างเป็นไปตามที่ระบุไว้ในสัญญาหรือคำสั่งของวิทยาลัย และมีระยะเวลาจ้างไม่เกินสามปี

การนับอายุงานให้นับตั้งแต่วันแรกของการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องในฐานะพนักงานวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง การจัดแผนอัตรากำลังและการจัดสรรอัตรากำลังของ พนักงานวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนด และให้จัดทำเป็นประกาศของวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ ให้คณบดีหรือรองคณบดีที่คณบดีมอบหมาย กำหนดชื่อตำแหน่ง และจัดทำมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งไว้เป็นมาตรฐานทุกตำแหน่ง และในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ระบุชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยยึดหลักสมรรถนะ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๔ การจ้างพนักงานวิทยาลัยจากชาวต่างประเทศอาจมีเงื่อนไขและระเบียบการบริหารงาน บุคคลซึ่งแตกต่างจากข้อบังคับนี้ ตามที่คณะกรรมการบริหารเสนอ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ค

ข้อ ๑๕ การรับบุคคลเข้าทำงานเป็นพนักงานวิทยาลัย ให้ดำเนินการโดยวิธีการสรรหาหรือการ คัดเลือกบุคคล ตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนดและให้จัดทำเป็นประกาศของวิทยาลัย

ข้อ ๑๖ ให้คณบดีหรือรองคณบดีที่คณบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการ สรรหาหรือคัดเลือกเป็นพนักงานวิทยาลัย รวมทั้งมีอำนาจลงนามในสัญญาจ้างพนักงานวิทยาลัย ตามข้อบังคับนี้

วิทยาลัยอาจคัดเลือกบุคคลที่มีอายุเกินกว่าหกสิบปีบริบูรณ์เข้าเป็นพนักงานวิทยาลัยได้ โดยให้ คำนึงถึงความจำเป็นของวิทยาลัย หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถพิเศษ ความเชี่ยวชาญพิเศษ หรือความเป็นเลิศทางศิลปิน รวมถึงอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนประกอบด้วย และให้จ้างครั้งละไม่เกินหนึ่ง ปีงบประมาณ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่บุคคลนั้นอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ และกรณี บุคคลที่มีอายุเกินกว่าหกสิบห้าปีบริบูรณ์จะต้องไม่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๙ (๒)

ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อวิทยาลัย คณบดีอาจจ้างบุคคลที่มีอายุ เกินกว่าเจ็ดสิบปีบริบูรณ์มาปฏิบัติงานเฉพาะประเภทวิชาการได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ อำนวยการและต้องมีเงื่อนไขการจ้างครั้งละไม่เกินหนึ่งปีงบประมาณ

ข้อ ๑๗ ให้พนักงานวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทำสัญญาไว้กับวิทยาลัย

กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการเงิน การพัสดุหรือตำแหน่งอื่นที่วิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเสี่ยงต่อการทำให้เกิดความเสียหายต่อวิทยาลัย ให้วิทยาลัยจัดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งดังกล่าวทำสัญญาค้ำประกันไว้กับวิทยาลัยด้วย

ระยะเวลาการจ้าง แบบสัญญา แบบสัญญาค้ำประกันและวิธีการทำสัญญา ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และรูปแบบที่คณะกรรมการบริหารกำหนดและให้จัดทำเป็นประกาศของวิทยาลัย

ข้อ ๑๘ ผู้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานวิทยาลัยและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตามข้อ ๑๖ ให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นโดยมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่มีคำสั่ง บรรจุแต่งตั้ง และอาจขยายระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานออกไปอีกได้แต่เมื่อรวมระยะเวลาการทดลอง ปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ขยายออกไปแล้วต้องไม่เกินหนึ่งปี

สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือได้รับการบรรจุใหม่ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วย หัวหน้าส่วน หัวหน้างาน หรือหัวหน้าฝ่าย ให้มีระยะเวลาทดลอง ปฏิบัติงานไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่มีคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง และอาจขยายระยะเวลาการทดลอง

ปฏิบัติงานออกไปอีกได้แต่เมื่อรวมระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ขยายออกไปแล้วต้องไม่เกินหนึ่งปี

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่คณบดีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร และให้จัดทำเป็นประกาศของวิทยาลัย

ข้อ ๑๙ เมื่อพนักงานวิทยาลัยทดลองปฏิบัติงานได้ในระยะเวลาหนึ่งขงระยะเวลาตามข้อ ๑๘ หากผู้บังคับบัญชาของพนักงานวิทยาลัยผู้นั้นเห็นว่ามีความผลงานอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ให้เสนอความเห็นตามลำดับจนถึงคณบดีเพื่อพิจารณาเห็นชอบให้ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนครบระยะเวลาได้

ข้อ ๒๐ ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากผู้บังคับบัญชาของพนักงานวิทยาลัยผู้นั้นเห็นว่าพนักงานทดลองปฏิบัติงานมีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือไม่สามารถพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดได้ อาจเสนอให้คณบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินก่อนระยะเวลาที่ครบกำหนดได้ เพื่อเสนอผลการประเมินให้คณบดีพิจารณาให้ความเห็นชอบในกรณีที่เห็นควรสั่งให้พนักงานทดลองปฏิบัติงานผู้นั้นออกจากงานก่อนครบระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๑ ผู้ถูกสั่งให้ออกจากงาน เนื่องจากไม่ผ่านประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน ให้ถือเสมือนหนึ่งว่าไม่เคยเป็นพนักงานวิทยาลัย แต่ทั้งนี้ไม่กระทบถึงการปฏิบัติงาน การรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่รับจากวิทยาลัยในระหว่างที่ผู้นั้นทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๒ การย้าย การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่งของพนักงานวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารกำหนดและให้จัดทำเป็นประกาศของวิทยาลัย

#### หมวด ๓

#### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๓ ให้วิทยาลัยกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยทุกตำแหน่ง โดยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้โอกาสพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการสั่งให้ออกจากงาน ให้เป็นไปตามข้อบังคับและประกาศของมหาวิทยาลัย

#### หมวด ๔

#### เงินเดือน ค่าตอบแทน และการเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๒๔ อัตราเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของพนักงานวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอำนวยการ

บัญชีเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และหลักเกณฑ์การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของพนักงานวิทยาลัยให้เป็นไปตามประกาศของวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอำนวยการ



ค่าตอบแทน และค่าล่วงเวลาของพนักงานวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนด และให้จัดทำเป็นประกาศของวิทยาลัย และให้เสนอมหาวิทยาลัยเพื่อทราบ

พนักงานวิทยาลัยอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษหรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิหรือความสามารถเป็นพิเศษ และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่วิทยาลัยกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร

ข้อ ๒๕ การปรับเงินเดือน ค่าตอบแทน และการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิและหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานวิทยาลัย ให้คุณบดีอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร โดยต้องคำนึงถึงขีดความสามารถด้านงบประมาณของวิทยาลัย

การปรับเงินเดือนที่มีผลกระทบต่องบประมาณของวิทยาลัยและการปรับเงินเดือนที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๔ ต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการอำนวยการ

ข้อ ๒๖ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานวิทยาลัย ให้เลื่อนเงินเดือนได้ปีละหนึ่งครั้ง โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๓ การรักษาจรรยาบรรณและวินัยของพนักงานวิทยาลัย ตลอดจนความสามารถ และความอุตสาหะในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบในการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารกำหนด โดยให้จัดทำเป็นประกาศของวิทยาลัย

ให้คุณบดีเป็นผู้มีอำนาจลงนามในคำสั่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานวิทยาลัย

#### หมวด ๕

#### การพัฒนาพนักงานวิทยาลัย

ข้อ ๒๗ ให้คณะกรรมการบริหารมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดให้มีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาพนักงานวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ สม่าเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานวิทยาลัยมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน

ข้อ ๒๘ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ จัดให้มีการพัฒนาพนักงานวิทยาลัยซึ่งอยู่ใต้บังคับบัญชาตามแผนในข้อ ๒๗ เพื่อประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าของวิทยาลัย รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานวิทยาลัยอย่างเหมาะสม

ข้อ ๒๙ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ให้มีการจัดทำแผนและการพัฒนาพนักงานวิทยาลัยในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

(๑) การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย

(๒) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

(๓) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ

(๔) การไปปฏิบัติงานอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานวิทยาลัย

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาพนักงานวิทยาลัยตามวรรคแรก ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนดและให้จัดทำเป็นประกาศของวิทยาลัย

## หมวด ๖

## สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๓๐ ให้พนักงานวิทยาลัยแต่ละประเภทได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่วิทยาลัยจัดให้ตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอำนวยการ โดยให้จัดทำเป็นประกาศของวิทยาลัย

## หมวด ๗

## การพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานวิทยาลัย

ข้อ ๓๑ พนักงานวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานวิทยาลัย เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ครบเกษียณอายุงาน
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือการลาออกมีผลตามข้อ ๓๒
- (๔) มีคำสั่งให้ออกตามข้อ ๒๐ หรือข้อ ๒๓ หรือข้อ ๓๓ หรือข้อ ๓๔
- (๕) มีคำสั่งลงโทษปลดออก
- (๖) เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา และวิทยาลัยไม่ต่อสัญญา

ให้พนักงานวิทยาลัยเกษียณอายุในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ความใน (๒) ไม่ใช่บังคับแก่กรณีการจ้างพนักงานวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑๖ วรรคสอง และวรรคสาม

วิทยาลัยอาจทำสัญญาจ้างพนักงานวิทยาลัยที่มีอายุเกินกว่าหกสิบปีบริบูรณ์ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑๖ วรรคสองและวรรคสาม

การต่อเวลาปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยตำแหน่งประเภทบริหารให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๒ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารกำหนดและให้จัดทำเป็นประกาศของวิทยาลัย

ข้อ ๓๓ ให้คุณสมบัติสั่งให้พนักงานวิทยาลัยออกจากงานได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ปรากฏหลักฐานเป็นประจักษ์ว่าพนักงานวิทยาลัยผู้นั้นเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๖

(๓) เมื่อวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่งที่พนักงานวิทยาลัยผู้นั้นปฏิบัติอยู่ เพราะหมดความจำเป็น และไม่สามารถโยกย้ายพนักงานผู้นั้นไปปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เหมาะสมได้ หรือวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างหรือลดอัตรากำลังพนักงานวิทยาลัย

(๔) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกและศาลออกหมายให้จำคุกแล้ว เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่คณะกรรมการบริหารพิจารณาแล้วเห็นว่า ถ้าให้ทำหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่วิทยาลัย

ข้อ ๓๔ เมื่อพนักงานวิทยาลัยผู้ใดไปรับราชการเป็นทหารกองประจำการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้คณบดีสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

เมื่อผู้ที่ออกจากงานตามวรรคหนึ่งพ้นจากราชการทหารและยื่นคำขอลับเข้าปฏิบัติงานภายในเก้าสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร หากคณบดีเห็นว่ามิใช่เหตุผลความจำเป็น เพื่อประโยชน์ของวิทยาลัย คณบดีอาจพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นให้เข้าปฏิบัติงานได้

ข้อ ๓๕ เมื่อคณบดีได้สั่งให้พนักงานวิทยาลัยออกจากงาน หรือสั่งลงโทษทางวินัยเรื่องใดไปแล้ว ให้รายงานมหาวิทยาลัยทราบ

#### หมวด ๘

#### เงินชดเชย

ข้อ ๓๖ พนักงานวิทยาลัยผู้ใดพ้นสภาพการเป็นพนักงานประจำของวิทยาลัย ให้มีสิทธิได้รับเงินชดเชยในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ตาย

(๒) ครบเกษียณอายุงาน

(๓) ไม่ผ่านการประเมินการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๓

(๔) ถูกสั่งให้ออกจากงานตามข้อ ๓๓ (๑) (๓) (๕)

(๕) ถูกสั่งให้ออกจากงานเนื่องจากไปรับราชการตามข้อ ๓๔

หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินชดเชยให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๓๗ พนักงานวิทยาลัยที่บรรจุและแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ เมื่อพ้นสภาพการเป็นพนักงานวิทยาลัยตามข้อ ๓๑ (๖) แล้ว จะไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชย

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๘ ให้ออกคำสั่งหรือประกาศเพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ

ในระหว่างที่ยังมิได้ออกคำสั่งหรือประกาศเพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ ให้นำข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่ง ที่ใช้อยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ มาใช้บังคับโดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้



ข้อ ๓๙ การดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานวิทยาลัย ซึ่งได้ดำเนินการอยู่ก่อนข้อบังคับนี้ ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปได้ตามกฎหมาย ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่ง นั้น ๆ จนแล้วเสร็จ

ข้อ ๔๐ ระยะเวลาการจ้างตามสัญญาที่พนักงานวิทยาลัยทำไว้กับวิทยาลัย และยังไม่ครบกำหนด ระยะเวลาการจ้างตามสัญญา ให้สัญญานั้นมีผลบังคับต่อไปจนกว่าจะครบกำหนดสัญญา

บรรดาเงื่อนไข และสิทธิประโยชน์ที่มีอยู่ตามสัญญาของพนักงานวิทยาลัยก่อนใช้ข้อบังคับนี้ ให้คงใช้ เงื่อนไขและสิทธิประโยชน์เดิมจนกว่าจะครบกำหนดสัญญา

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ชื่อย่อ: สท ส.

(ศาสตราจารย์คลินิกเกียรติคุณ นายแพทย์ปิยะสกล สกลสัตยาทร)

นายกสภามหาวิทยาลัยมหิดล