



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ

ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน ค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และประโยชน์อย่างอื่นของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๙

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน ค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และประโยชน์อย่างอื่นของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และสอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๗) ประกอบมาตรา ๒๒ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๑ สภามหาวิทยาลัยทักษิณ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยคำแนะนำของคณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล จึงมีมติออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน ค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และประโยชน์อย่างอื่นของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๙”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยทักษิณ

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานวิทยาลัย ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พนักงานโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยทักษิณ พนักงานอุทยานวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมสังคม พนักงานศูนย์การแพทย์แบบองค์รวม มหาวิทยาลัยทักษิณ

“พนักงานสามัญ” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทพนักงานสามัญ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

“คณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

“คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจในการวินิจฉัยหรือตีความกรณีมีปัญหาในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ คำวินิจฉัยของอธิการบดีให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

การคุ้มครองการทำงาน

ข้อ ๖ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีสัญญาทดลองปฏิบัติงาน และสัญญาการปฏิบัติงานหรือสัญญาจ้างระหว่างมหาวิทยาลัยกับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตามแบบที่คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการอำนวยการของส่วนงานกำหนด และให้คู่สัญญาถือไว้คนละฉบับ

ข้อ ๗ มหาวิทยาลัยต้องจัดทำทะเบียนประวัติของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยให้บันทึกข้อมูลบุคคลลงในระบบทรัพยากรบุคคลภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการบรรจุแต่งตั้งหรือจ้าง

รายละเอียดข้อมูลบุคคลในทะเบียนประวัติของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตามความในวรรคแรกให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

กรณีที่ข้อมูลบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงไป ให้มหาวิทยาลัยแก้ไขเพิ่มเติมให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลง หรือภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อมูลต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ มหาวิทยาลัยมีอาจเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินเป็นหลักประกันการทำงาน หรือประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย ให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานจัดให้มีมาตรการป้องกันความเสียหาย โดยเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินเป็นหลักประกันความเสียหายจากการทำงาน หรือให้มีบุคคลค้ำประกันเฉพาะตำแหน่งที่มีลักษณะของงานดังต่อไปนี้ ก็ได้

(๑) งานการเงินและบัญชี

(๒) งานเก็บหรือจ่ายเงิน หรืองานคลังสินค้า

(๓) งานควบคุมหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับวัตถุดิบค่า

(๔) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัย

(๕) งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน

(๖) งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ

หลักประกันความเสียหายจากการทำงานให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานเรียกในอัตรา ๖๐ เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้างโดยเฉลี่ยต่อวันที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้รับ และในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยจัดหาบุคคลมาค้ำประกัน ให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบไม่เกิน ๖๐ เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้างโดยเฉลี่ยต่อวันที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้รับ

การเก็บรักษาเงินประกันความเสียหายจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานนำเข้าบัญชีเงินฝากของสถาบันการเงินในนามของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน

เมื่อผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ที่มีการวางเงินหรือทรัพย์สินประกัน ความเสียหายจากการทำงาน หรือพ้นสภาพ หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้มหาวิทยาลัยคืนเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อประกันความเสียหายจากการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเต็มจำนวน ภายในเจ็ดวันนับจาก วันที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพ้นจากความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ หรือพ้นสภาพ หรือสัญญาประกันสิ้น อายุ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๙ พนักงานสามัญมีสิทธิได้รับเงินชดเชย ซึ่งเป็นเงินที่มหาวิทยาลัยจ่ายชดเชยตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานติดต่อกันก่อนพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เสียชีวิต

(๒) ครบเกษียณอายุ

(๓) เจ็บป่วย หรือทุพพลภาพขณะปฏิบัติหน้าที่ จนเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานอย่างถาวร ตามคำวินิจฉัยของแพทย์

(๔) ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุที่มหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่ง หรือยุบเลิกหน่วยงานหรือส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัยเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาโดยไม่มี ความผิด

ข้อ ๑๐ เงินชดเชยกรณีเสียชีวิตตามความในข้อ ๙ ให้จ่ายให้แก่ทายาทโดยธรรมของพนักงานสามัญที่เสียชีวิตซึ่งยังมีชีวิตอยู่ ได้แก่ บิดาหรือมารดาที่ชอบด้วยกฎหมาย คู่สมรส หรือบุตรโดยชอบด้วย กฎหมาย กรณีผู้เสียชีวิตไม่มีทายาทโดยธรรม ให้สิทธิเป็นของผู้ซึ่งผู้เสียชีวิตได้แสดงเจตนาเป็นหนังสือไว้ก่อน เสียชีวิตให้เป็นผู้รับเงินชดเชย กรณีไม่ได้ทำหนังสือแสดงเจตนาไว้และผู้เสียชีวิตไม่มีทายาทโดยธรรม ให้สิทธิรับ เงินชดเชยเป็นอันยุติ

การพิจารณาจ่ายเงินชดเชยตามความในข้อ ๙ (๑) และ (๒) ให้เป็นอำนาจของอธิการบดี

การพิจารณาจ่ายเงินชดเชยตามความในข้อ ๙ (๓) และ (๔) ให้เป็นอำนาจของอธิการบดีโดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๑ กำหนดอัตราเงินชดเชย ดังนี้

(๑) พนักงานสามัญซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อย กว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน

(๒) พนักงานสามัญซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อย กว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(๓) พนักงานสามัญซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่า เงินเดือนอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

(๔) พนักงานสามัญซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีแต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อย กว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน

(๕) พนักงานสามัญซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่า เงินเดือนอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน

ข้อ ๑๒ มหาวิทยาลัยไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยแก่พนักงานสามัญซึ่งพ้นสภาพจากการเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยในกรณีใดกรณีหนึ่งต่อไปนี้

(๑) ถูกส่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

(๒) ถูกสั่งให้ออกเพราะขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือหย่อนความสามารถในอันที่ จะปฏิบัติงานตามหน้าที่

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๔) บกพร่องในหน้าที่ หรือประพฤตินไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
(๕) ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน หรือไม่ผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญา
ปฏิบัติงาน

(๖) ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจ

ข้อ ๑๓ การพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยของ
พนักงานสามัญตามความในข้อ ๑๒ จะกระทำได้อต่อเมื่อได้ดำเนินการสอบหาข้อเท็จจริงหรือสอบสวนตาม
หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยวินัยและการดำเนินการทางวินัย หรือตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคลกำหนด แล้วแต่กรณี

พนักงานสามัญที่พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามความในข้อ ๑๒ มีสิทธิ
อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งให้พ้น
สภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๔ การบอกเลิกสัญญาปฏิบัติงานหรือสัญญาจ้างของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยต้องทำ
เป็นหนังสือแจ้งให้คู่สัญญาทราบล่วงหน้าก่อนหรือ ณ วันถึงกำหนดจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด
โดยให้มีผลเมื่อครบกำหนดการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างในคราวถัดไปเป็นอย่างน้อย

การบอกเลิกสัญญาปฏิบัติงานหรือสัญญาจ้างตามความในวรรคแรก มหาวิทยาลัยหรือส่วน
งานอาจจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงวันเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าว
และให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยออกจากงานทันทีก็ได้

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่มหาวิทยาลัยมอบหมายให้พนักงานสามัญไปปฏิบัติหน้าที่ ณ ที่ทำการ
แห่งใหม่ในต่างท้องที่ อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตปกติของพนักงานสามัญหรือครอบครัว
มหาวิทยาลัยต้องแจ้งให้พนักงานสามัญทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ในการนี้หากพนักงานสามัญ
ไม่ประสงค์ไปทำงาน ให้พนักงานสามัญมีสิทธิบอกเลิกสัญญาปฏิบัติงานได้ โดยพนักงานสามัญมีสิทธิได้รับเงิน
ชดเชยพิเศษ ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราเงินชดเชยที่พนักงานสามัญพึงได้รับตามความในข้อ ๑๑

กรณีที่มหาวิทยาลัยไม่แจ้งให้พนักงานสามัญทราบการให้ไปปฏิบัติหน้าที่ ณ ที่ทำการแห่งใหม่
ตามความในวรรคแรก ให้มหาวิทยาลัยจ่ายเงินชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับเงินเดือนอัตรา
สุดท้ายสามสิบวัน

ข้อ ๑๖ มหาวิทยาลัยต้องดูแลและส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม
ในการทำงานให้อยู่ในสภาพที่ถูกต้องเหมาะสมเป็นประจำ

หมวด ๒

ค่าตอบแทน และค่าตอบแทนพิเศษ

.....

ข้อ ๑๗ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง หรือ
ค่าตอบแทนพิเศษที่กำหนดตามคุณวุฒิ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง หรือประสบการณ์

อัตราเงินเดือนแรกบรรจุ บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทน
พิเศษของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการ
บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๘ หลักเกณฑ์และวิธีการได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนพิเศษ
สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคลประกาศกำหนด

ข้อ ๑๙ อัตราเงินเดือนแรกบรรจุ บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง และหลักเกณฑ์และวิธีการได้รับเงินเดือนของลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ข้อ ๒๐ อัตราเงินเดือนแรกบรรจุ บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนพิเศษ และหลักเกณฑ์และวิธีการได้รับเงินเดือนของพนักงานวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ข้อ ๒๑ อัตราเงินเดือนแรกบรรจุ บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนพิเศษ และหลักเกณฑ์และวิธีการได้รับเงินเดือนของพนักงานโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยทักษิณ พนักงานอุทยานวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมสังคม และพนักงานศูนย์การแพทย์แบบองค์รวม มหาวิทยาลัยทักษิณ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการอำนวยการของส่วนงานประกาศกำหนด

หมวด ๓

สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และประโยชน์อย่างอื่น

.....

ข้อ ๒๒ พนักงานมหาวิทยาลัยและบุคคลในครอบครัวมีสิทธิได้รับสวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่มซึ่งคุ้มครองกรณีเสียชีวิต ทูพพลภาพ การรักษาพยาบาลทั้งกรณีเป็นผู้ป่วยในและกรณีเป็นผู้ป่วยนอก หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขสวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่มสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย และบุคคลในครอบครัวให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคลประกาศกำหนด

ข้อ ๒๓ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างน้อยปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคลประกาศกำหนด

ข้อ ๒๔ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานสามัญเพื่อเป็นหลักประกันในการมีเงินทุนสำรองเลี้ยงชีพหลังพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคลประกาศกำหนดหรือที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุนภายใต้พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อ ๒๕ พนักงานสามัญซึ่งมีบุตรอยู่ระหว่างศึกษาและไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรจากทางราชการหรือหน่วยงานอื่น มีสิทธิได้รับสวัสดิการเงินอุดหนุนการศึกษาของบุตรตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคลประกาศกำหนด

ข้อ ๒๖ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีกองทุนสวัสดิการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือด้านการเงินแก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่ได้รับความเดือดร้อน เจ็บป่วยหรือจำเป็น ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีและนันทนาการ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจัดสวัสดิการตามความในวรรคแรกให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการประกาศกำหนด

ข้อ ๒๗ พนักงานสามัญมีสิทธิขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามหลักเกณฑ์การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีลักษณะพิเศษ

ข้อ ๒๘ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และประโยชน์อย่างอื่นของลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ข้อ ๒๙ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และประโยชน์อย่างอื่นของพนักงานวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประจำวิทยาลัยประกาศกำหนด

ข้อ ๓๐ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และประโยชน์อย่างอื่นของพนักงานโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยทักษิณ พนักงานอุทยานวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมสังคม พนักงานศูนย์การแพทย์แบบองค์รวม มหาวิทยาลัยทักษิณ และพนักงานของส่วนงานอื่นที่มีข้อบังคับเฉพาะ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการอำนาจการของส่วนงานประกาศกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๑ ให้บรรดาระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือหลักเกณฑ์ที่ออกตามความในข้อบังคับ มหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงาน มหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔ ยังคงมีผลใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับ ข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙



(ศาสตราจารย์ ดร. สมคิด เลิศไพฑูรย์)
นายกสภามหาวิทยาลัยทักษิณ

สาระสำคัญของ

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ

ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข
การคุ้มครองการทำงาน
ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์
และประโยชน์อย่างอื่น
ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2569

ยกเลิก

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ

ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน
ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์
ของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของ
มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564

โครงสร้าง
ของข้อบังคับ

3 หมวด
31 ข้อ

และบทเฉพาะกาล

หมวด 1



การคุ้มครอง
การทำงาน

หมวด 2



ค่าตอบแทน
และค่าตอบแทน
พิเศษ

หมวด 3



สวัสดิการ
สิทธิประโยชน์
และประโยชน์อย่างอื่น

1

ปรับปรุงหลักเกณฑ์

**การวางหลักประกันความเสียหาย
จากการทำงานหรือการให้มีบุคคลคำประกัน**

โดยระบุลักษณะงานและกำหนดวงเงินและ
ความรับผิดชอบให้ชัดเจนและเป็นไปตาม
ที่กฎหมายกำหนด



ของเงินเดือนหรือ
ค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน

2

ปรับปรุงการกำหนด

**เหตุที่มหาวิทยาลัยไม่ต้องจ่ายเงินชดเชย
กรณีพ้นสภาพ**ของพนักงานมหาวิทยาลัย

ให้สอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

- ✗ ถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- ✗ ถูกสั่งให้ออกเพราะขาดประสิทธิภาพในการทำงานหรือ
หย่อนความสามารถ
- ✗ ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามของพนักงาน
มหาวิทยาลัย
- ✗ บกพร่องในหน้าที่ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับ
ตำแหน่งหน้าที่
- ✗ ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน หรือ
ไม่ผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาปฏิบัติงาน
- ✗ ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ
เกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจ

ตารางเปรียบเทียบ

เดิม

ข้อ 8

มหาวิทยาลัยอาจเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สิน
 ประกันการทำงาน หรือให้มีบุคคลค้ำประกัน
**ของตำแหน่งที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตาม
 หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.น.บ. กำหนด**

ข้อ 11

กรณีที่ไม่ต้องจ่ายเงินชดเชย

- หุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่ มหาวิทยาลัย
- จงใจทำให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหาย
- ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ถูกสั่งลงโทษปลดออก
- ไม่ผ่านการประเมินเพื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำหรือไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ไม่รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานภายในเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด หลังเสร็จจากการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย ปฏิบัติงานบริการวิชาการ หรือเพิ่มพูนความรู้
- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสัปดาห์วันทำการติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ใหม่

ข้อ 8

ให้มหาวิทยาลัยเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินประกันการทำงาน
หรือให้มีบุคคลค้ำประกัน ของ**ตำแหน่งที่มีลักษณะ ดังนี้ ก็ได้**

- งานการเงินและการบัญชี
- งานเก็บหรือจ่ายเงิน หรือ งานคลังสินค้า
- งานควบคุมหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับวัตถุดิบค่า
- งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบมหาวิทยาลัย
- งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน
- งานควบคุมหรือรับผิดชอบงานพาหนะ

ข้อ 12

กรณีที่ไม่ต้องจ่ายเงินชดเชย

- ถูกสั่งลงโทษ**ปลดออกหรือไล่ออก**
- ถูกสั่งให้ออกเพราะ**ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือ หย่อนความสามารถ**ในอันที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่
- **ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม**ของพนักงานมหาวิทยาลัย
- **บกพร่องในหน้าที่ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม**กับตำแหน่งหน้าที่
- **ไม่ผ่านการประเมิน**ผลการทดลองปฏิบัติงาน หรือไม่ผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาปฏิบัติงาน
- **ไม่สามารถปฏิบัติงาน**ในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจ

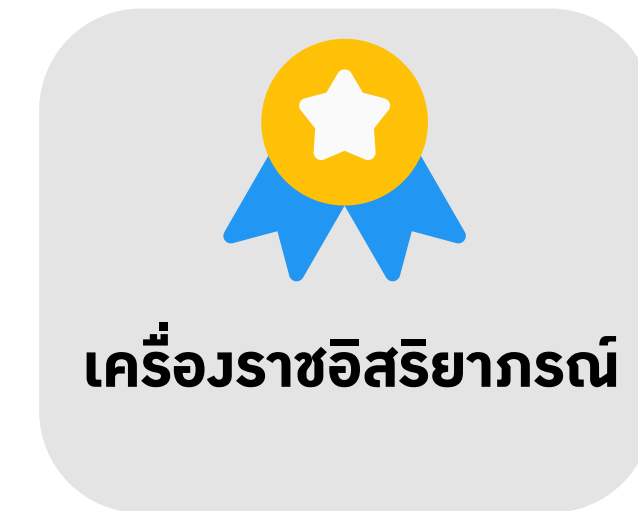
เหตุผล

กำหนดลักษณะของ
 ตำแหน่งที่ต้องมีการเรียก
 หรือรับเงินหรือทรัพย์สิน
 ประกันการทำงาน หรือให้มี
 บุคคลค้ำประกันให้ชัดเจน
 และเป็นไปตามกฎหมาย

กำหนดกรณีที่
 มหาวิทยาลัยไม่ต้องจ่าย
 เงินชดเชยให้สอดคล้องกับ
 ข้อบังคับมหาวิทยาลัย
 ทักษิณ ว่าด้วยการบริหาร
 งานบุคคลของ
 มหาวิทยาลัย

3 ปรับปรุงการกำหนด **ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์** ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย และข้อบังคับการจัดตั้งส่วนงาน

• **สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.น.บ. กำหนด (คงเดิม)**



• **สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด**

• **สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประจำวิทยาลัยกำหนด**

• **สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานของส่วนงานอื่น ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการอำนวยการของส่วนงานกำหนด**