

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๙) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๘ และโดยอนุมัติของสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงให้ออกข้อบังคับไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

"สภามหาวิทยาลัย" หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

"มหาวิทยาลัย" หมายความว่า มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

"ส่วนงาน" หมายความว่า สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานวิทยาเขต คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก และส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน หรือสำนัก

"อธิการบดี" หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

"ก.บ.ม." หมายความว่า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

"คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์" หมายความว่า คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

"หัวหน้าส่วนงาน" หมายความว่า คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน หรือสำนัก

"คณะกรรมการบริหารส่วนงาน" หมายความว่า คณะกรรมการบริหารคณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก และส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน หรือสำนัก

"หน่วยงาน" หมายความว่า หน่วยงานภายในของส่วนงาน

"พนักงานมหาวิทยาลัย" หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ ๔ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศอื่นใดในส่วนที่บัญญัติไว้แล้ว ที่ขัดหรือแย้งต่อข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. มีอำนาจออกระเบียบ หรือ ประกาศของมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการตามข้อบังคับนี้ และในกรณีที่มีปัญหาจากการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

หมวด ๑
คุณสมบัติทั่วไป และลักษณะต้องห้ามของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีและไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ ยกเว้นพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุตามข้อ ๒๑ ข้อ ๒๒ ข้อ ๒๔ วรรคสอง วรรคสาม และวรรคห้า

(๒) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๓) เป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรง

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง กรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือ เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(๓) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๖) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ องค์การมหาชน หน่วยงานเอกชน หรือองค์การระหว่างประเทศ

(๘) เคยถูกเลิกจ้าง ลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้ หรือกฎหมายอื่น

(๙) เป็นผู้ที่เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นของรัฐ

เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อาจยกเว้น หรือกำหนดคุณสมบัติ หรือลักษณะต้องห้ามอย่างอื่นเพิ่มเติมก็ได้

หมวด ๒
การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจและหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย ในแต่ละส่วนงานตามผลการวิเคราะห์ภาระงาน และเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละตำแหน่งเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

(๒) กำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

(๓) กำหนดแบบสัญญาทดลองปฏิบัติงาน สัญญาปฏิบัติงาน และสัญญาอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย แบบใบลา และเอกสารอื่นใดอันเกี่ยวกับการดำเนินการตามข้อบังคับนี้

(๔) อนุมัติการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยพร้อมทั้งกำหนดอัตราค่าจ้างแรกบรรจุและภาระงานขั้นต่ำของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๕) อนุมัติการปรับเปลี่ยนกรอบอัตรากำลัง อัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยภายในกรอบอัตรากำลังของส่วนงาน

(๖) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการพิจารณาให้ความดีความชอบการเลื่อนค่าจ้างประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มค่าจ้าง การปรับค่าจ้าง การจ่ายเงินค่าตอบแทน และเงินเพิ่มพิเศษอื่น ๆ ตามผลงานให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย

(๗) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย และแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่นในส่วนงานเดียวกันหรือต่างส่วนงาน

(๘) วางระบบพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยและกำกับให้ส่วนงานดำเนินการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

(๙) พิจารณาวินิจฉัยการอุทธรณ์ของพนักงานมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับผลการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน ผลการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน และการพิจารณาความดีความชอบประจำปี

(๑๐) พิจารณาลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

(๑๑) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

(๑๒) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

(๑๓) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อกระทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ก.บ.ม. รวมทั้งมอบอำนาจให้ คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน หรือบุคคลดังกล่าวกระทำการแทนแล้วรายงานให้ ก.บ.ม. ทราบ

(๑๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

หมวด ๓
การกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งออกเป็น ๕ กลุ่ม ดังต่อไปนี้

(๑) กลุ่มบริหาร

(๒) กลุ่มวิชาการ

(๓) กลุ่มวิชาชีพ

(๔) กลุ่มอำนวยการ

(๕) กลุ่มบริการ

ข้อ ๙ พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มบริหาร ประกอบด้วย

๙.๑ ประเภทผู้บริหารที่กำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี

(๓) คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(๔) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๕) รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก และรองผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(๖) หัวหน้าภาควิชา หรือเทียบเท่า

๙.๒ ประเภทผู้บริหารฝ่ายสนับสนุน กำหนดให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และสามารถดำรงตำแหน่งต่อเนื่องได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ได้แก่ ตำแหน่ง

(๑) ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

(๒) ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย

(๓) ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต

(๔) ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

๙.๓ ผู้บริหารประเภทอื่น ตามที่ ก.บ.ม. กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มวิชาการ ประกอบด้วย

๑๐.๑ ประเภทคณาจารย์ประจำเต็มเวลา ได้แก่ ตำแหน่ง

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อาจารย์

๑๐.๒ ประเภทคณาจารย์ประจำบางส่วนเวลา ได้แก่ ตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

๑๐.๓ ประเภทคณาจารย์โรงเรียนสาธิต ได้แก่ ตำแหน่ง

(๑) อาจารย์เชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) อาจารย์เชี่ยวชาญ

(๓) อาจารย์ชำนาญการพิเศษ

(๔) อาจารย์ชำนาญการ

(๕) อาจารย์ปฏิบัติการ

๑๐.๔ ประเภทนักวิจัย ได้แก่ ตำแหน่ง

(๑) นักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) นักวิจัยเชี่ยวชาญ

(๓) นักวิจัยชำนาญการพิเศษ

(๔) นักวิจัยชำนาญการ

(๕) นักวิจัยปฏิบัติการ

๑๐.๕ ตำแหน่งอื่นที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มวิชาชีพ ได้แก่ตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มอำนวยการ ได้แก่ตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม.กำหนด

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มบริการ ได้แก่ตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม.กำหนด

ข้อ ๑๔ ให้ ก.บ.ม. กำหนดตำแหน่งและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นมาตรฐานทุกตำแหน่ง และในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ระบุประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยยึดหลักสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

หมวด ๔
การบรรจุ แต่งตั้ง ค่าจ้าง และค่าตอบแทน

ข้อ ๑๕ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการโดยวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๖ บุคคลผู้ได้รับการคัดเลือกให้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๗ ให้ ก.บ.ม. จัดทำบัญชีค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละประเภทตำแหน่ง และพิจารณาปรับบัญชีค่าจ้างให้เหมาะสม แล้วนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่ออนุมัติ

ข้อ ๑๘ ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยและลงนามในสัญญาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยอธิการบดีอาจมอบอำนาจให้รองอธิการบดี ลงนามในสัญญาแทนอธิการบดีก็ได้

ข้อ ๑๙ ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด ยกเว้นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๒๑

ข้อ ๒๐ สัญญาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีกำหนดระยะเวลา ดังนี้

(๑) สัญญาปฏิบัติงานแรก เป็นสัญญาทดลองปฏิบัติงานมีกำหนดระยะเวลาหนึ่งปี

(๒) สัญญาปฏิบัติงานฉบับที่สอง เป็นสัญญาประจำมีกำหนดระยะเวลาจนถึงวันสุดท้ายของปีบัญชีที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามข้อ ๓๓ และข้อ ๓๕

แบบสัญญาการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและข้อตกลงงาน แบบสัญญาค้ำประกันและวิธีการทำสัญญาให้เป็นไปตามรูปแบบและหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

บุคคลใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งศาสตราจารย์ให้ทำสัญญาประจำมีระยะเวลาจนถึงวันสุดท้ายของปีบัญชีที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๒๑ การจ้างบุคคลภายนอกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มบริหาร

๒๑.๑ ตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้จ้างและจัดทำสัญญาจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่ง และไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน

๒๑.๒ ตำแหน่งรองอธิการบดี ให้จ้างและจัดทำสัญญาจ้างโดยมีกำหนดเวลาเท่ากับระยะเวลาที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง หรือเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งของอธิการบดี และไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๙.๑ (๑) (๒) และ (๓) พ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องจากเกษียณอายุ แต่วาระการดำรงตำแหน่งบริหารยังเหลืออยู่ ให้จ้างและจัดทำสัญญาจ้างฉบับใหม่ เท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งที่เหลือ

การทำสัญญาจ้างตามความในข้อ ๒๑ และข้อ ๒๒ ให้มีข้อตกลงเป็นเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างไว้ด้วย อัตราค่าจ้างเป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๓ การย้าย การตัดโอนตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง การเปลี่ยนตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ในส่วนงานเดียวกันหรือต่างส่วนงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนดให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกับสัญญาเดิม

ข้อ ๒๔ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณอายุเมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ โดยให้พ้นจากตำแหน่งเมื่อสิ้นสุดปีบัญชี

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า และมีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่ารองศาสตราจารย์ และนักวิจัยเชี่ยวชาญ เกษียณอายุ หากมหาวิทยาลัยเห็นว่าตำแหน่งนั้นเป็นตำแหน่งที่ส่วนงานขาดแคลน เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย และส่วนงานนั้นมีอัตราว่างรองรับ มหาวิทยาลัยอาจเสนอ ก.บ.ม. อนุมัติต่อสัญญาจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไปได้ โดยทำสัญญาจ้างคราวละไม่เกินสามปี และให้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ทั้งนี้ อายุต้องไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์

คณาจารย์ประจำตำแหน่งศาสตราจารย์และนักวิจัยระดับเชี่ยวชาญพิเศษที่ได้รับการประเมินผลงานในระดับดีเด่นเมื่ออายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์แล้ว มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไปได้ โดยทำสัญญาจ้างคราวละหนึ่งปี และให้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ทั้งนี้ อายุต้องไม่เกินเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสุขภาพ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยให้ทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการที่ได้รับการต่อเวลาราชการเกษียณอายุเมื่ออายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ โดยให้พ้นจากตำแหน่งเมื่อสิ้นสุดปีบัญชี

ข้อ ๒๕ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๐ ให้มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๒๖ พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มวิชาชีพ กลุ่มอำนวยการ อาจได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับ ดังต่อไปนี้

(๑) เชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) เชี่ยวชาญ

(๓) ชำนาญการพิเศษ

(๔) ชำนาญการ

ข้อ ๒๗ พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มบริการ อาจได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับดังต่อไปนี้

(๑) ชำนาญงานพิเศษ

(๒) ชำนาญงาน

ข้อ ๒๘ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับต่างๆ ตามข้อ ๒๖ และข้อ ๒๗ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๙ อัตราค่าจ้าง บัญชีค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ หรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิหรือความสามารถเป็นพิเศษ และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ให้มีบัญชีค่าจ้างอัตราพิเศษ สำหรับบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัยชั้นนำหรือเป็นผู้มีประสบการณ์สูงที่เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการเรียน การสอน และการวิจัยของมหาวิทยาลัย

ให้ ก.บ.ม. กำหนดบัญชีรายชื่อมหาวิทยาลัยชั้นนำ สาขาวิชา และบัญชีค่าจ้าง และอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง แล้วเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติและออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๐ การปรับค่าจ้าง ค่าตอบแทน และการปรับอัตราค่าจ้างตามคุณวุฒิของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๑ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนค่าจ้างปีละสองครั้ง โดยต้องพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

การเลื่อนค่าจ้างให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

หมวด ๕
การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้อตกลงการปฏิบัติงาน และภาระงานขั้นต่ำของตำแหน่ง ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๓ ให้ส่วนงานจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง เพื่อพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย และปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจัดให้มีการประเมิน ดังนี้

(๑) การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้ประเมินสองครั้ง ครั้งละหกเดือน

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดให้ประเมินปีละสองครั้ง

เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงานการเลื่อนค่าจ้าง การเปลี่ยนตำแหน่ง การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่นๆ การให้รางวัลจูงใจ และอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

พนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุงสองครั้งภายในสองปี และส่วนงานได้ให้โอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้ว แต่ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้ส่วนงานเสนออธิการบดีพิจารณาสั่งให้ออกจากงาน โดยถือว่าขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการให้ออกจากงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งผู้บริหาร ตามข้อ ๙.๑ (๑) (๒) (๓) และข้อ ๒๑ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยอาจถูกเลิกจ้างได้หากอยู่ในเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๓๕.๑ ประเภทคณาจารย์ประจำเต็มเวลา ตำแหน่ง

(๑) อาจารย์ ภายในห้าปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ หากไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปี และเมื่อครบเจ็ดปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้

(๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในเจ็ดปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หากไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปี และเมื่อครบเก้าปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ได้

(๓) รองศาสตราจารย์ ภายในยี่สิบปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ หากไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ได้ ให้ปฏิบัติงานต่อไป โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปี จนกว่าจะได้เลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์

ทั้งนี้ เว้นแต่ผู้นั้นได้ยื่นขอให้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งไว้แล้วตั้งแต่ก่อนครบกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

สำหรับผู้ที่ไปดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๙.๑ (๑) (๒) (๓) หรือผู้ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อ ให้ขยายเวลาตามวรรคหนึ่งให้เท่ากับเวลาที่ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร หรือไปศึกษาต่อ

๓๕.๒ ประเภทคณาจารย์โรงเรียนสาธิต ตำแหน่ง

(๑) อาจารย์ปฏิบัติการ ภายในห้าปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง หากไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งอาจารย์ชำนาญการ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง และเมื่อครบเจ็ดปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งอาจารย์ชำนาญการได้

(๒) อาจารย์ชำนาญการ ภายในเจ็ดปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง หากไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งอาจารย์ชำนาญการพิเศษได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง และเมื่อครบเก้าปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งอาจารย์ชำนาญการพิเศษได้

(๓) อาจารย์ชำนาญการพิเศษ ภายในเก้าปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ หากไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งอาจารย์เชี่ยวชาญได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง และเมื่อครบสิบเอ็ดปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งอาจารย์เชี่ยวชาญได้

(๔) อาจารย์เชี่ยวชาญ หากไม่มีผลงานตามมาตรฐานภาระงานอาจารย์โรงเรียนสาธิต

๓๕.๓ ประเภทนักวิจัย ตำแหน่ง

(๑) นักวิจัยปฏิบัติการ ภายในห้าปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง หากไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งนักวิจัยชำนาญการ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง และเมื่อครบเจ็ดปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งนักวิจัยชำนาญการได้

(๒) นักวิจัยชำนาญการ ภายในเจ็ดปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง หากไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งนักวิจัยชำนาญการพิเศษได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง และเมื่อครบเก้าปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งนักวิจัยชำนาญการพิเศษได้

(๓) นักวิจัยชำนาญการพิเศษ ภายในเก้าปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ หากไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งนักวิจัยเชี่ยวชาญได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง และเมื่อครบสิบเอ็ดปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งนักวิจัยเชี่ยวชาญได้

(๔) นักวิจัยเชี่ยวชาญ นักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ หากไม่มีผลงานตามมาตรฐานภาระงานนักวิจัย

๓๕.๔ กลุ่มวิชาชีพและกลุ่มอำนวยการ

(๑) ระดับปฏิบัติการ ภายในเจ็ดปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง หากไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ระดับชำนาญการได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง และเมื่อครบเก้าปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ระดับชำนาญการได้

(๒) ระดับชำนาญการ ทุกห้าปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง หากไม่มีคู่มือปฏิบัติงาน หรือ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือบทความทางวิชาการ จำนวนหนึ่งชิ้น

(๓) ระดับชำนาญการพิเศษ ทุกห้าปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง หากไม่มีคู่มือปฏิบัติงาน หรือ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือบทความทางวิชาการ จำนวนหนึ่งชิ้น

(๔) ระดับเชี่ยวชาญ ทุกห้าปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง หากไม่มีผลงานวิจัย หรือบทความทางวิชาการ หรือผลงานอื่น ๆ เผยแพร่ หรือตีพิมพ์ จำนวนหนึ่งชิ้น

(๕) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ทุกห้าปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง หากไม่มีผลงานวิจัย หรือบทความทางวิชาการ หรือผลงานอื่น ๆ เผยแพร่ หรือตีพิมพ์ จำนวนสองชิ้น

๓๕.๕ กลุ่มบริการ ภายในสิบปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งหากไม่สามารถจัดทำตามข้อตกลงงานที่ส่วนงานกำหนด

หมวด ๖
การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๖ ให้ ก.บ.ม. จัดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ สม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีสมรรถนะในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม ทั้งด้านการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพที่สามารถติดตามและประเมินผลได้

ข้อ ๓๗ ให้อธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน และผู้บังคับบัญชาทุกระดับจัดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งอยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย โดยมีการจัดทำแผนงานและจัดสรรเงินเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๗
สวัสดิการ

ข้อ ๓๘ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการได้รับสวัสดิการ ดังนี้

(๑) สวัสดิการต่างๆ จากทางราชการในฐานะผู้รับบำนาญตามมาตรา ๘๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๘

(๒) สวัสดิการอื่นๆ นอกจาก (๑) ซึ่งไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับอยู่ก่อน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๙ ให้พนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ดังนี้

(๑) สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลตนเอง คู่สมรส บิดา มารดา และบุตร โดยชอบด้วยกฎหมาย และเงินช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ทั้งนี้การรับสวัสดิการดังกล่าวไม่รวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๐.๒ ข้อ ๒๑ ข้อ ๒๒ และข้อ ๓๘

(๒) เงินช่วยพิเศษกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่กรรม

(๓) เงินสงเคราะห์กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่กรรม

(๔) เงินช่วยเหลือกรณีที่ได้รับอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน

(๕) สิทธิประโยชน์จากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มหาวิทยาลัยได้จัดขึ้น

(๖) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ

การรับสวัสดิการตาม (๑)-(๖) ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๘
วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุด วันลา

ข้อ ๔๐ วันเวลาการปฏิบัติงาน วันหยุดประจำปี หรือวันหยุดอื่นๆ และการลาของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ทั้งนี้ อธิการบดีอาจกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงานก็ได้

หมวด ๙
จรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๔๑ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๔๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัยโดยเคร่งครัด

ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ห้ามไม่ให้พนักงานมหาวิทยาลัยอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัย และระเบียบทางราชการที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติ

การปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับประกาศของมหาวิทยาลัย และระเบียบทางราชการที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๖ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติหน้าที่ด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง ผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือผู้ติดต่อมหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

ข้อ ๔๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติหน้าที่หรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ ๔๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๕๐ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัย เมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย หากผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๑ โทษทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย มี ๕ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดค่าจ้าง

(๓) ลดค่าจ้าง

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

หมวด ๑๐
การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดวินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาโดยมีหลักฐานตามสมควร ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีกระทำผิดวินัยที่มิใช่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดจะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหานั้นมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

ข้อ ๕๓ เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้ถูกสอบสวนกระทำผิดวินัยให้อธิการบดีลงโทษตามควรแก่กรณี

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา และผู้มีอำนาจในการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และการสั่งลงโทษ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา หรือกระทำผิดต่อกฎหมายที่มีโทษทางอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำไปโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีมีอำนาจสั่งพักงานพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น เพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนว่า ผู้นั้นมิได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิด ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือในตำแหน่งระดับเดียวกัน ที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ และให้ได้รับค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนพิเศษ ในระหว่างที่ถูกสั่งพักงานด้วย

หมวด ๑๑
การพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๕ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อ

(๑) ถึงแก่กรรม

(๒) ครบเกษียณอายุ

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๔) สิ้นสุดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา

(๕) ถูกเลิกจ้าง

(๖) ถูกสั่งให้ออก

(๗) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

ข้อ ๕๖ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๕๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีดังต่อไปนี้ ให้อธิการบดีสั่งให้ออกจากงานได้

(๑) ปรากฏหลักฐานเป็นที่ประจักษ์ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนงานได้ให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้ว แต่ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสองครั้งภายในสองปี

(๓) มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๖ (ข) (๑) (๒) (๔) (๕) และ (๖)

(๔) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๖ (ก) (๒)

(๕) เมื่อมีการยุบเลิกส่วนงาน หน่วยงาน หรือยุบตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยครองอยู่

(๖) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ยกเว้นในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๕๘ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน ยกเว้นการเรียกเตรียมพลหรือระดมพล

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย หรือส่วนงาน หรือหน่วยงาน อธิการบดีอาจพิจารณาสงวนตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นไว้เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เข้าปฏิบัติงานเมื่อพ้นจากราชการทหาร โดยให้นับอายุงานต่อเนื่อง

ข้อ ๕๙ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีรายงานสภามหาวิทยาลัยทราบ

หมวด ๑๒
เงินชดเชย

ข้อ ๖๐ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อถึงแก่กรรม เกษียณอายุ ทุพพลภาพ ได้รับอนุญาตให้ลาออกเมื่ออายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป รวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๕๗ (๑) หรือ ข้อ ๕๗ (๕) ให้มีสิทธิได้รับเงินชดเชย จากมหาวิทยาลัย ตามอัตราดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับเงินชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย จำนวนหนึ่งเดือน

(๒) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับเงินชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย จำนวนสามเดือน

(๓) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับเงินชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย จำนวนหกเดือน

(๔) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย จำนวนแปดเดือน

(๕) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย จำนวนสิบเดือน

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องจากถึงแก่กรรมให้มหาวิทยาลัยจ่ายเงินชดเชยให้แก่ทายาทตามวรรคหนึ่งโดยวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๖๑ มหาวิทยาลัยไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีที่ถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก รวมถึงกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยแสดงเจตนาขอลาออกก่อนกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญาเมื่อมีอายุไม่ครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์ และพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๐.๒ ข้อ ๒๑ และข้อ ๒๒ หรือถูกยกเลิกสัญญาปฏิบัติงานในกรณีใดกรณีหนึ่งเลิกจ้างตามข้อ ๓๕ หรือสั่งให้ออกจากงานตามข้อ ๓๓ และข้อ ๕๗

หมวด ๑๓
การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๖๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ทราบถึงการกระทำหรือได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๖๓ พนักงานมหาวิทยาลัยที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งลงโทษทางวินัย ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๖๔ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๕ สิทธิการได้รับเงินชดเชยของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ ซึ่งได้รับอนุมัติให้เปลี่ยนสถานภาพภายในหนึ่งปีแรก ให้นำระยะเวลาในช่วงที่รับราชการจำนวนร้อยละสิบ มารวมกับระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อรับเงินชดเชย ตามข้อ ๖๐

สิทธิในการรับเงินชดเชยตามข้อ ๖๐ ไม่นำมาใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่เกษียณอายุก่อนที่ข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้

ข้อ ๖๖ ในระหว่างที่ยังไม่ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๙ ข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ ข้อ ๑๒ และ ข้อ ๑๓ และยังไม่ได้กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามข้อ ๑๔ ให้ผู้ที่เปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยคงดำรงตำแหน่งตามชื่อตำแหน่งเดิมและปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งเดิมต่อไปจนกว่าจะได้มีการกำหนดมาตรฐานของตำแหน่ง และให้ได้รับค่าจ้างตามประกาศของมหาวิทยาลัย

สำหรับเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทน หรือเงินอื่นใดที่ได้รับอยู่ก่อนเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ยังคงให้ได้รับเงินดังกล่าวในเงื่อนไขและอัตราเดิมต่อไป จนกว่าจะมีการกำหนดเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๖๗ เพื่อประโยชน์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ ซึ่งได้ดำรงตำแหน่ง และระดับใดอยู่ก่อนวันที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้คงดำรงตำแหน่งและระดับนั้นต่อไปโดยให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องจากเดิม

ข้อ ๖๘ การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ ให้ดำเนินต่อไปจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๖๙ สิทธิการลาของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการให้นับต่อเนื่อง

ข้อ ๗๐ ในระหว่างที่ยังมิได้ออกข้อบังคับ หรือประกาศเพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ ให้นำกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือประกาศที่ใช้อยู่ในขณะนี้มาบังคับใช้โดยอนุโลมจนกว่าจะได้มีการออกข้อบังคับ หรือระเบียบ หรือประกาศของมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๗๑ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งบรรจุและแต่งตั้งตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๓ คงดำรงตำแหน่งและได้รับค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ตามข้อบังคับนี้

เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง เข้าทำสัญญาปฏิบัติงานตามข้อบังคับนี้ ให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องจากเดิม ผู้ผ่านการประเมินทดลองการปฏิบัติงานให้ทำสัญญาปฏิบัติงาน จนถึงเกษียณอายุ เมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ โดยให้พ้นจากตำแหน่งเมื่อสิ้นสุดปีบัญชี

ข้อ ๗๒ การดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งได้ดำเนินการอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปได้ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือประกาศที่เกี่ยวข้องซึ่งใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๗๓ การนับระยะเวลาตามข้อ ๓๕ ให้นับระยะเวลา ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ เริ่มนับตั้งแต่วันที่เปลี่ยนสถานภาพ

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เริ่มนับตั้งแต่วันที่ข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้

(๓) พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งมีการกำหนดข้อตกลงการปฏิบัติงานในสัญญาเดิมตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ให้เป็นไปตามเกณฑ์ตามข้อ ๓๕ โดยให้นับระยะเวลาตั้งแต่พ้นทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๗๔ การสอบสวนหรือการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ และให้สั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ แต่ทั้งนี้โทษที่จะลงต้องไม่รุนแรงกว่าโทษที่ผู้นั้นอาจได้รับตามระเบียบที่ใช้บังคับอยู่ในขณะกระทำความผิด

ข้อ ๗๕ ข้อผูกพันตามสัญญาอื่นใดนอกเหนือจากสัญญาจ้างที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้ทำไว้กับมหาวิทยาลัยให้ยังคงมีผลใช้บังคับต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(รองศาสตราจารย์วิโรจ อิ่มพิทักษ์)
นายกสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บัญชีค่าจ้างขั้นสูงพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์แนบท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2558

ลำดับที่	กลุ่ม	ตำแหน่ง/ระดับ	ขั้นสูง(บาท)
1	บริหาร ฝ่ายสนับสนุน	ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย	113,000
		ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย	113,000
		ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต	113,000
		ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	96,000
2	วิชาการ	ศาสตราจารย์ ได้รับเงินเดือนขั้นสูง	130,000
	ประเภทคณาจารย์ประจำ	ศาสตราจารย์	120,000
		รองศาสตราจารย์	113,000
		ผู้ช่วยศาสตราจารย์	96,000
		อาจารย์	70,000
	ประเภทคณาจารย์โรงเรียนสาธิต	อาจารย์เชี่ยวชาญพิเศษ	120,000
		อาจารย์เชี่ยวชาญ	111,000
		อาจารย์ชำนาญการพิเศษ	94,000
		อาจารย์ชำนาญการ	70,000
		อาจารย์ปฏิบัติการ	44,000
	ประเภทนักวิจัย	นักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ	120,000
		นักวิจัยเชี่ยวชาญ	111,000
		นักวิจัยชำนาญการพิเศษ	94,000
		นักวิจัยชำนาญการ	70,000
		นักวิจัยปฏิบัติการ	44,000
3	วิชาชีพ	เชี่ยวชาญพิเศษ	120,000
		เชี่ยวชาญ	111,000
		ชำนาญการพิเศษ	94,000
		ชำนาญการ	70,000
		ปฏิบัติการ	44,000
4	อำนวยการ	เชี่ยวชาญพิเศษ	120,000
		เชี่ยวชาญ	111,000
		ชำนาญการพิเศษ	94,000
		ชำนาญการ	70,000
		ปฏิบัติการ	44,000
5	บริการ	ชำนาญงานพิเศษ	88,000
		ชำนาญงาน	62,000
		ปฏิบัติงาน	34,000

บัญชีเงินค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งบริหารของพนักงานมหาวิทยาลัย
แนบท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย
ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2558

ข

กลุ่ม		ตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)	ค่าตอบแทน (บาท)
1	<u>บริหาร</u> กำหนดวาระ	อธิการบดี	100,000	
		รองอธิการบดี	10,000	10,000
		คณบดีหรือเทียบเท่า	10,000	10,000
		ผู้ช่วยอธิการบดี	5,600	5,600
		รองคณบดีหรือเทียบเท่า*	5,600	5,600
		หัวหน้าภาควิชาหรือเทียบเท่า*	ไม่เกิน 5,600 บาท ขึ้นกับส่วนงาน	
2	<u>บริหาร</u> ฝ่ายสนับสนุน	ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย	10,000	10,000
		ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย	10,000	10,000
		ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต	10,000	10,000
		ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	5,600	5,600
		หัวหน้างานหรือเทียบเท่า	-	-

<u>หมายเหตุ</u> ถ้าผู้บริหารเลือกรับเงินประจำตำแหน่งวิชาการและค่าตอบแทนรายเดือนในตำแหน่งวิชาการ จะได้รับเฉพาะเงินประจำตำแหน่งผู้บริหารเท่านั้น

* เงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนตำแหน่งรองคณบดีหรือเทียบเท่า และหัวหน้าภาควิชาหรือเทียบเท่า ให้ส่วนงานเป็นผู้รับผิดชอบ

บัญชีเงินค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนบท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2558

กลุ่ม		ตำแหน่ง/ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน
1	วิชาการ	ศาสตราจารย์ ได้รับเงินเดือนขั้นสูง	15,600	15,600
	ประเภทคณาจารย์ประจำ	ศาสตราจารย์	13,000	13,000
		รองศาสตราจารย์	9,900	9,900
		ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5,600	5,600
		อาจารย์	-	-
	ประเภทคณาจารย์โรงเรียนสาธิต	อาจารย์เชี่ยวชาญพิเศษ	13,000	13,000
		อาจารย์เชี่ยวชาญ	9,900	9,900
		อาจารย์ชำนาญการพิเศษ	-	3,500
		อาจารย์ชำนาญการ	-	-
		อาจารย์ปฏิบัติการ	-	-
	ประเภทนักวิจัย	นักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ	13,000	13,000
		นักวิจัยเชี่ยวชาญ	9,900	9,900
		นักวิจัยชำนาญการพิเศษ	-	3,500
		นักวิจัยชำนาญการ	-	-
		นักวิจัยปฏิบัติการ	-	-
2	วิชาชีพ	เชี่ยวชาญพิเศษ	13,000	13,000
		เชี่ยวชาญ	9,900	9,900
		ชำนาญการพิเศษ	5,600	5,600
		ชำนาญการ	-	-
		ปฏิบัติการ	-	-
3	อำนวยการ	เชี่ยวชาญพิเศษ	13,000	13,000
		เชี่ยวชาญ	9,900	9,900
		ชำนาญการพิเศษ	-	3,500
		ชำนาญการ	-	-
		ปฏิบัติการ	-	-
4	บริการ	ชำนาญงานพิเศษ	-	-
		ชำนาญงาน	-	-
		ปฏิบัติงาน	-	-