



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย โทร. ๗๒๒๖
ที่ ศธ ๖๔.๐๑/ว ๒๖๖๔ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ส่งประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน

ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ขอส่งประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๘ ฉบับ ดังนี้

๑. ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง กองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๙
๒. ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง กองทุนสิทธิประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๕๙
๓. ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์การสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๙
๔. ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง อัตราเงินเดือนแรกบรรจุ ของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙
๕. ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ กำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของพนักงานมหาวิทยาลัย สายคณาจารย์ ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์สูง พ.ศ. ๒๕๕๙
๖. ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์การให้ พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงาน กรณีไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พ.ศ. ๒๕๕๙
๗. ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง ยกเลิกประกาศ คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น
๘. ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์การจ้างลูกจ้าง ของมหาวิทยาลัย สายคณาจารย์ ประเภทผู้มีอายุเกิน ๖๐ ปี (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่แนบ และ เนื่องจากหลักเกณฑ์การจ้างลูกจ้างของมหาวิทยาลัย สายคณาจารย์ ประเภทผู้มีอายุเกิน ๖๐ ปี ทั้งนี้สามารถเข้าไปดาวน์โหลด ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ที่ หน้าเว็บไซต์ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล www2.tsu.ac.th/admin-personnel

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบ จักขอบคุณยิ่ง

(นางอุทัยวรรณ จันทโรชิต)

หัวหน้าฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล



ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรื่อง กองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ

พ.ศ. ๒๕๕๙

เพื่อให้การบริหารงบประมาณด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน และเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อันจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัย จึงเป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗ (๒) และข้อ ๗ (๔) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗ คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงมีมติออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง กองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง กองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๗

(๒) ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง กองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้ กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติหรือกรณีอื่นใดที่มีได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาและวินิจฉัย คำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๓
การดำเนินการ

ข้อ ๖ ให้มหาวิทยาลัยจัดตั้งกองทุนขึ้น เรียกว่า กองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ แยกจากเงินอื่นของมหาวิทยาลัย เพื่อสะสมทุนและใช้จ่ายสำหรับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ ไม่รวมถึงค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ในระเบียบหรือประกาศว่าด้วยกองทุนสวัสดิการ หรือกองทุนสิทธิประโยชน์ โดยให้มหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณประจำปีเข้ากองทุน เพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- (๑) สนับสนุนและตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๒) สนับสนุนและตอบแทนการปฏิบัติงานของลูกจ้างของมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะการจ้างเป็นกรณีเฉพาะ อาทิ ผู้มีอายุเกิน ๖๐ ปี หรือลูกจ้างชาวต่างประเทศ
- (๓) อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด ทั้งนี้จะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงความมั่นคงของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยในระยะยาวด้วย

ข้อ ๗ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งซึ่งแต่งตั้งโดยอธิการบดี เรียกว่า “คณะกรรมการกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ” ประกอบด้วย

- | | |
|---|--------------------------|
| (๑) อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ | เป็น ประธาน |
| (๒) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลงานด้านทรัพยากรบุคคล | เป็น รองประธาน |
| (๓) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลงานด้านการคลังและทรัพย์สิน | เป็น กรรมการ |
| (๔) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลงานด้านงบประมาณ | เป็น กรรมการ |
| (๕) พนักงานมหาวิทยาลัยสายคณาจารย์ ซึ่งเป็นกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ประเภทผู้แทนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย คนหนึ่ง | เป็น กรรมการ |
| (๖) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ซึ่งเป็นกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ประเภทผู้แทนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย คนหนึ่ง | เป็น กรรมการ |
| (๗) หัวหน้าฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน | เป็น กรรมการ |
| (๘) หัวหน้าฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| (๙) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสังกัดฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล คนหนึ่ง | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) กำกับดูแล และบริหารกองทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และนโยบายของมหาวิทยาลัย
- (๒) พิจารณาจัดสรรงบประมาณจากกองทุนเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๓) ออกประกาศ หรือหลักเกณฑ์เพื่อการดำเนินงานของกองทุน
- (๔) แต่งตั้งคณะทำงาน หรือคณะอนุกรรมการ หรือบุคคล เพื่อดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
- (๕) พิจารณาและวินิจฉัยปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัย หรือคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลมอบหมาย

ข้อ ๙ การประชุมของคณะกรรมการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการประชุมของสภามหาวิทยาลัย โดยอนุโลม

หมวด ๒ การเงิน การบัญชี และการตรวจสอบ

ข้อ ๑๐ กองทุนอาจมีรายได้ดังนี้

- (๑) เงินอุดหนุนที่ได้รับการจัดสรรจากงบประมาณของมหาวิทยาลัย
- (๒) เงินหรือทรัพย์สินซึ่งมีผู้บริจาคโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๓) รายได้หรือผลประโยชน์อย่างอื่น
- (๔) ดอกผลของเงินรายได้ตาม (๑) หรือ (๒) หรือ (๓)

ข้อ ๑๑ ให้มหาวิทยาลัยเปิดบัญชีฝากเงินกองทุนไว้กับธนาคารพาณิชย์ หรือสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยตามที่คณะกรรมการกำหนด ในนาม “กองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ” และให้อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีอำนาจในการอนุมัติการเบิกจ่ายเงินจากกองทุน

ข้อ ๑๒ ให้ฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่รับ-จ่าย บันทึกบัญชี จัดทำรายงาน และรักษาไว้ซึ่งระบบการบัญชีที่เหมาะสม โดยแยกตามประเภทค่าใช้จ่าย ลงรายการรับและจ่ายเงินที่เป็นอยู่จริงตามประเภทกิจกรรม พร้อมด้วยข้อความอันเป็นที่มาของรายการดังกล่าว และให้จัดทำงบรับ-จ่ายประจำเดือนเสนอคณะกรรมการเพื่อทราบ และให้มีการตรวจสอบบัญชีภายในเป็นประจำ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ การปิดบัญชีและการจัดทำงบการเงินให้กระทำปีละครั้งตามปีงบประมาณ และให้เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยที่คณะกรรมการแต่งตั้งเป็นผู้จัดทำบัญชีรับ-จ่าย และรายงานผู้กัก

ข้อ ๑๔ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ให้คณะกรรมการรายงานผลการดำเนินงานในรอบปีของกองทุนต่อคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๕ ให้โอนเงินและงบประมาณทั้งหมดของกองทุนที่ได้จัดตั้งขึ้นก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับมาเป็นของกองทุนตามประกาศนี้ และให้มหาวิทยาลัยโอนงบประมาณของกองทุนในส่วน of ค่าใช้จ่ายด้านสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยไปยังกองทุนสิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๖ ให้รายได้และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ยกมาเป็นรายได้และค่าใช้จ่ายของกองทุนตามประกาศนี้

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง กองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นคณะกรรมการตามประกาศนี้

ข้อ ๑๘ ให้บรรดาประกาศ หลักเกณฑ์ หรือคำสั่งที่ออกตามความในประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง กองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๗ หรือประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง กองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๗ ยังคงมีผลใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙



(ศาสตราจารย์ ดร. สุรินทร์ เศรษฐมานิต)
ประธานคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรื่อง กองทุนสิทธิประโยชน์

พ.ศ. ๒๕๕๙

เพื่อให้การบริหารจัดการด้านสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอนุวัตให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณว่าด้วย การคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงเป็นการสมควรจัดตั้งกองทุนสิทธิประโยชน์ และกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารกองทุนสิทธิประโยชน์

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗ (๒) และข้อ ๗ (๔) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗ คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงมีมติออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง กองทุนสิทธิประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนสิทธิประโยชน์

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนสิทธิประโยชน์

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้ กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติหรือกรณีอื่นใดที่มีได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาและวินิจฉัย คำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

การดำเนินการ

ข้อ ๕ ให้มหาวิทยาลัยจัดตั้งกองทุนขึ้น เรียกว่า “กองทุนสิทธิประโยชน์” แยกต่างหากจากเงินอื่นของมหาวิทยาลัย เพื่อสะสมทุนและใช้จ่ายสำหรับการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยจะต้องจัดสรรงบประมาณประจำปีอย่างเหมาะสม และต่อเนื่องเข้ากองทุน เพื่อวัตถุประสงค์ ดังนี้

(๑) เพื่อการคุ้มครองการทำงาน และสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

(๒) อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด

ข้อ ๖ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งซึ่งแต่งตั้งโดยอธิการบดี เรียกว่า “คณะกรรมการกองทุนสิทธิประโยชน์” ประกอบด้วย

- | | | |
|-----|---|--------------------------|
| (๑) | อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ | เป็น ประธาน |
| (๒) | รองอธิการบดีที่กำกับดูแลงานด้านทรัพยากรบุคคล | เป็น รองประธาน |
| (๓) | รองอธิการบดีที่กำกับดูแลงานด้านการคลังและทรัพย์สิน | เป็น กรรมการ |
| (๔) | รองอธิการบดีที่กำกับดูแลงานด้านงบประมาณ | เป็น กรรมการ |
| (๕) | พนักงานมหาวิทยาลัย สายคณาจารย์ ซึ่งเป็นกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย ประเภทผู้แทนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย คนหนึ่ง | เป็น กรรมการ |
| (๖) | พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ซึ่งเป็นกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย ประเภทผู้แทนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย คนหนึ่ง | เป็น กรรมการ |
| (๗) | หัวหน้าฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน | เป็น กรรมการ |
| (๘) | หัวหน้าฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| (๙) | ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสังกัดฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล คนหนึ่ง | |
- เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) กำกับดูแล และบริหารกองทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน และนโยบายของมหาวิทยาลัย
- (๒) เสนอแนะ และให้คำปรึกษาด้านนโยบาย มาตรฐาน หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต่อคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๓) ออกประกาศ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เพื่อการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
- (๔) แต่งตั้งคณะทำงาน หรือคณะอนุกรรมการ หรือบุคคลเพื่อดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นซึ่งสภามหาวิทยาลัย หรืออธิการบดี หรือคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลมอบหมาย

ข้อ ๘ การประชุมของคณะกรรมการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการประชุมของสภามหาวิทยาลัย โดยอนุโลม

ข้อ ๙ กำหนดประเภทของสิทธิประโยชน์สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ดังนี้

- (๑) เงินชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษ
- (๒) การประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุ
- (๓) การสมทบกองทุนประกันสังคม และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- (๔) การตรวจสุขภาพประจำปี
- (๕) สิทธิประโยชน์อื่นตามที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด

ทั้งนี้เงื่อนไขของสิทธิประโยชน์ตามความในวรรคหนึ่ง จะต้องเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของ

พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗ หรือที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือที่
คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประกาศกำหนด

หมวด ๒

การเงิน การบัญชี และการตรวจสอบ

ข้อ ๑๐ กองทุนอาจมีรายได้ดังนี้

- (๑) เงินอุดหนุนที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัย หรือกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๒) เงินหรือทรัพย์สินซึ่งมีผู้บริจาค
- (๓) ดอกผลของเงินรายได้ตาม (๑) หรือ (๒)
- (๔) รายได้หรือผลประโยชน์อื่น

ข้อ ๑๑ ให้มหาวิทยาลัยเปิดบัญชีฝากเงินกองทุนไว้กับธนาคารพาณิชย์ หรือสหกรณ์
ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัย ในนาม “กองทุนสิทธิประโยชน์ มหาวิทยาลัยทักษิณ” และให้อธิการบดีหรือผู้
ที่อธิการบดีมอบหมาย มีอำนาจในการอนุมัติเบิกจ่ายเงินจากกองทุน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงสถาบันการเงินที่
มหาวิทยาลัยได้เปิดบัญชีไว้

ข้อ ๑๒ ให้ฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการเงินและบัญชี
ของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่รับ-จ่าย บันทึกรายบัญชี จัดทำรายงาน และรักษาไว้ซึ่งระบบการบัญชีที่เหมาะสม โดย
แยกตามประเภทค่าใช้จ่าย ลงรายการรับและจ่ายเงินที่เป็นอยู่จริงตามประเภทกิจกรรม พร้อมด้วยข้อความอัน
เป็นที่มาของรายการดังกล่าว และให้จัดทำงบรับ-จ่ายประจำเดือนเสนอคณะกรรมการเพื่อทราบ และให้มีการ
ตรวจสอบบัญชีภายในเป็นประจำ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการ
บริหารงานการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย


ข้อ ๑๓ การปิดบัญชีและการจัดทำงบการเงินให้กระทำปีละครั้งตามปีงบประมาณ และให้
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยที่คณะกรรมการแต่งตั้งเป็นผู้จัดทำบัญชีรับ-จ่าย และรายงาน
ผูกพัน

ข้อ ๑๔ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ให้คณะกรรมการรายงานผลการดำเนินงานในรอบปีของ
กองทุนต่อคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๕ ให้โอนเงินและงบประมาณในส่วนของค่าใช้จ่ายด้านสิทธิประโยชน์ของพนักงาน
มหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยในกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย มาเป็นของกองทุนตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔



(ศาสตราจารย์ ดร. สุรินทร์ เศรษฐมานิต)

ประธานคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรื่อง หลักเกณฑ์การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ
พ.ศ. ๒๕๕๙

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน โดยอนุวัติให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง กองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงเป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗ (๒) และข้อ ๗ (๔) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗ คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงมีมติออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร (สายคณาจารย์) จากกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๗

(๒) ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร (สายสนับสนุน) จากกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“บุคลากร” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งวิชาการ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สายคณาจารย์ หรือสายสนับสนุน

“กองทุนพัฒนาบุคลากร” หมายความว่า กองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๕ การพิจารณาสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาบุคลากร จะต้องเป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง อันจะนำมาซึ่งความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ การบริหาร และการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย

(๒) เพื่อสนับสนุนกระบวนการซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ทั้งด้านการถ่ายทอดความรู้ การติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ และการพัฒนาองค์ความรู้ ตลอดจนกิจกรรมอันจะนำมาซึ่งชื่อเสียงทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย

(๓) เพื่อสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรภายนอก ทั้งในและต่างประเทศ

(๔) การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของคณะกรรมการอำนวยการพัฒนาบุคลากร จะต้องพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่กำหนดในแต่ละช่วงเวลา โดยอิงกรอบนโยบายและแผนการพัฒนามหาวิทยาลัย

(๕) การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย จะต้องเน้นโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุน และการได้รับการสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยทุกชนิดของบุคลากร

ข้อ ๖ กำหนดประเภทของการสนับสนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

(๑) ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอกทั้งในและต่างประเทศ สำหรับบุคลากรสายคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย ตามความต้องการของมหาวิทยาลัย

(๒) ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทในประเทศ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

(๓) ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกในประเทศ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานวิจัย หรือต้องกลับมาปฏิบัติงานวิจัยในหน่วยงานที่มีภารกิจหลักด้านการวิจัย หรือเป็นความต้องการและความจำเป็นของมหาวิทยาลัย

(๔) ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกสำหรับบุคลากรสายคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยหรือบุคคลภายนอก ในสาขาวิชาที่ขาดแคลนหรือเป็นความต้องการของมหาวิทยาลัย รวมถึงการให้ทุนร่วมกับแหล่งทุนภายนอก

(๕) ทุนสนับสนุนการฝึกอบรม หรือการพัฒนาทักษะวิชาชีพ หรือการบริหาร

(๖) เงินสมนาคุณพิเศษ กรณีบุคคลภายนอกซึ่งมีคุณวุฒิปริญญาเอก และได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการอำนวยการพัฒนาบุคลากรกำหนด

(๗) เงินรางวัลสำหรับบุคลากรซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

(๘) การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในลักษณะอื่นที่คณะกรรมการอำนวยการพัฒนาบุคลากรกำหนด

ข้อ ๗ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้ กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติหรือกรณีอื่นใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้คณะกรรมการอำนวยการพัฒนาบุคลากรเป็นผู้พิจารณาและวินิจฉัย คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอำนวยการพัฒนาบุคลากรให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๒
หลักเกณฑ์การสนับสนุนการศึกษาต่อ

ข้อ ๘ กำหนดขั้นตอนวิธีการจัดสรรทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอกทั้งในและต่างประเทศ ดังนี้

(๑) ในแต่ละปีการศึกษา ให้มหาวิทยาลัยประกาศรับสมัครผู้รับทุนเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอกทั้งในและต่างประเทศสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยหรือบุคคลภายนอก อย่างน้อยปีการศึกษาละ ๑ ครั้ง โดยระบุคุณสมบัติของผู้มีสิทธิรับทุน จำนวนทุน ระดับการศึกษา และ สาขาวิชาซึ่งเป็นความต้องการของมหาวิทยาลัย ตามที่คณะกรรมการอำนวยการพัฒนามหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับนโยบายและแผนการพัฒนามหาวิทยาลัย

(๒) ให้คณะกรรมการอำนวยการพัฒนามหาวิทยาลัยพิจารณาผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เป็นผู้ได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ โดยอย่างน้อยผู้มีสิทธิได้รับการจัดสรรทุนจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติที่กำหนด ดังนี้

(ก) เป็นผู้มีสิทธิลาศึกษาหรือฝึกอบรม (ยกเว้นกรณีการศึกษาต่อนอกเวลาราชการ) และได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ

(ข) มีอายุไม่เกิน ๔๐ ปี นับถึงวันที่ได้รับจัดสรรทุน

(ค) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างการรับทุนการศึกษาแบบ Full grant จากแหล่งทุนอื่น

(๓) เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการพิจารณา ให้คณะกรรมการอำนวยการพัฒนามหาวิทยาลัย ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิได้รับการจัดสรรทุนให้ทราบโดยทั่วกัน

ข้อ ๙ กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาจัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของ คณะกรรมการอำนวยการพัฒนามหาวิทยาลัย ดังนี้

(๑) สาขาวิชาหรือหลักสูตร ผู้มีสิทธิได้รับการจัดสรรทุนจะต้องศึกษาในสาขาวิชาหรือ หลักสูตรที่ตรงกับความต้องการหรือเป็นความจำเป็นเร่งด่วนของมหาวิทยาลัย

(๒) สถาบันการศึกษา ผู้มีสิทธิได้รับการจัดสรรทุนจะต้องเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาที่มี คุณภาพตามที่ ก.พ. รับรอง และเป็นสถาบันการศึกษาที่ได้รับการจัดอันดับโดย British Quacquarelli Symonds (QS World University Rankings) ปีล่าสุดดังนี้

(ก) สถาบันการศึกษาในภูมิภาคเอเชีย อันดับที่ ๑ - ๒๐๐ ของภูมิภาคเอเชีย

(ข) สถาบันการศึกษาในภูมิภาคอื่นๆ อันดับที่ ๑ - ๗๐๐ ของโลก

ทั้งนี้คณะกรรมการอำนวยการพัฒนามหาวิทยาลัยอาจพิจารณาให้ผู้มีสิทธิได้รับการจัดสรรทุน เข้าศึกษาในบางสาขาวิชาของสถาบันการศึกษาที่มีความโดดเด่นนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ใน (ก) หรือ (ข) เป็นการเฉพาะราย ก็ได้

(๓) ค่าใช้จ่ายในการศึกษาตลอดหลักสูตร

(๔) อายุงาน และอายุของผู้ขอรับการจัดสรรทุน

(๕) ข้อมูลอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (Supervisor) ของผู้ขอรับการจัดสรรทุน

(๖) มาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษ กรณีการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา ต่างประเทศ ผู้มีสิทธิได้รับการจัดสรรทุนต้องเป็นผู้มีผลการสอบวัดความรู้ภาษาอังกฤษมาตรฐาน TOEFL (Paper - based) ไม่ต่ำกว่า ๕๓๐ คะแนน หรือเทียบเท่า หรือตามเงื่อนไขที่สถาบันการศึกษากำหนด

ข้อ ๑๐ กำหนดเงื่อนไขให้ผู้ได้รับจัดสรรทุนจะต้องทำสัญญาและสัญญาค้ำประกันตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยต้องกลับมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทักซิณเพื่อชดใช้ทุนหลังสำเร็จการศึกษาเป็นเวลาเท่ากับระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ยกเว้นกรณีการศึกษานอกระบบราชการ ผู้ได้รับจัดสรรทุนจะต้องกลับเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดมหาวิทยาลัยทักซิณเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี กรณีศึกษาระดับปริญญาโท และไม่น้อยกว่า ๒ ปี กรณีศึกษาระดับปริญญาเอก นับแต่วันที่สำเร็จการศึกษา

กรณีผู้ได้รับจัดสรรทุนผิดสัญญา หรือไม่อาจกลับมาปฏิบัติงานชดใช้ทุน ผู้ได้รับทุนต้องชดใช้เงินทุนและ/หรือเงินอื่นใดที่ได้รับไปทั้งหมด พร้อมเบี้ยปรับอีกหนึ่งเท่าของจำนวนเงินดังกล่าว

กรณีผู้ได้รับจัดสรรทุนไม่อาจสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร หรือกรณีผู้ได้รับจัดสรรทุนซึ่งใช้เวลาในการศึกษาระดับปริญญาโทครบ ๔ ปี หรือระดับปริญญาเอกครบ ๘ ปี แล้ว แต่ยังไม่สำเร็จการศึกษา หรือกรณีพ้นสภาพการเป็นนักศึกษา หรือถูกคัดชื่อออกจากระบบทะเบียนของสถาบันการศึกษา ผู้ได้รับจัดสรรทุนจะต้องคืนเงินร้อยละ ๕๐ (ห้าสิบ) ของจำนวนเงินทุนทั้งหมดที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาบุคลากร และต้องดำเนินการชำระภายใน ๓๐ วัน นับแต่ได้รับแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรจากประธานคณะกรรมการอำนวยการพัฒนาบุคลากร ยกเว้นในระหว่างศึกษา ผู้ได้รับจัดสรรทุนเสียชีวิต หรือทุพพลภาพ หรือเจ็บป่วยจนเป็นอุปสรรคต่อการศึกษาอย่างถาวรตามความเห็นของแพทย์ ให้คณะกรรมการอำนวยการพัฒนาบุคลากรพิจารณาให้ผู้ได้รับจัดสรรทุนไม่ต้องคืนเงินกรณีไม่สำเร็จการศึกษา

ให้ผู้ได้รับจัดสรรทุนซึ่งจะต้องชดใช้เงินทุน หรือคืนเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาบุคลากรตามเงื่อนไขในข้อนี้ มีสิทธิขอผ่อนผันชำระหนี้ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีผิดสัญญาลาศึกษาหรือฝึกอบรม โดยอนุโลม

ข้อ ๑๑ กำหนดระยะเวลาการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ ดังนี้

(๑) ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ไม่เกิน ๒ ปี

(๒) ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ไม่เกิน ๔ ปี

ทั้งนี้การสนับสนุนการศึกษาต่อเป็นการให้ทุนปีต่อปี และเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการให้ทุนสนับสนุนแล้ว แต่ยังไม่สำเร็จการศึกษา ผู้รับทุนไม่มีสิทธิขอรับการขยายระยะเวลาการได้รับทุนอีก

ข้อ ๑๒ กำหนดเกณฑ์การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ ดังนี้

(๑) กรณีศึกษาในสถาบันซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดเดียวกับส่วนงานหรือหน่วยงานต้นสังกัด

หลักสูตรปกติ จะได้รับการสนับสนุนปีละไม่เกิน ๑๕๐,๐๐๐ บาท

หลักสูตรนานาชาติ จะได้รับการสนับสนุนปีละไม่เกิน ๒๕๐,๐๐๐ บาท

ซึ่งครอบคลุมรายการค่าใช้จ่ายดังต่อไปนี้

(ก) ค่าธรรมเนียมการศึกษา หรือค่าลงทะเบียนตามที่จ่ายจริง โดยไม่รวมค่าสมัครสอบภาษาอังกฤษและ/หรือค่าลงทะเบียนเรียนภาษาอังกฤษ

(ข) ค่าตำราและอุปกรณ์การศึกษาแบบเหมาจ่ายปีละ ๕,๐๐๐ บาท

(ค) ค่าใช้สอยรายเดือน ๒,๐๐๐ บาท (กรณีไม่เต็มเดือนให้คิดตามสัดส่วน)

(๒) กรณีศึกษาในสถาบันซึ่งตั้งอยู่นอกเขตจังหวัดที่ตั้งของส่วนงานหรือหน่วยงานต้นสังกัด

หลักสูตรปกติ จะได้รับการสนับสนุนปีละไม่เกิน ๑๘๐,๐๐๐ บาท

หลักสูตรนานาชาติ จะได้รับการสนับสนุนปีละไม่เกิน ๓๐๐,๐๐๐ บาท

ซึ่งครอบคลุมรายการค่าใช้จ่ายดังต่อไปนี้

(ก) ค่าธรรมเนียมการศึกษา หรือค่าลงทะเบียนตามที่จ่ายจริง โดยไม่รวมค่าสมัครสอบภาษาอังกฤษและ/หรือค่าลงทะเบียนเรียนภาษาอังกฤษ

(ข) ค่าตำราและอุปกรณ์การศึกษาแบบเหมาจ่ายปีละ ๕,๐๐๐ บาท

(ค) ค่าใช้สอยรายเดือน ๓,๐๐๐ บาท (กรณีไม่เต็มเดือนให้คิดตามสัดส่วน)

(๓) กรณีศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ไต้หวันฮ่องกง หรือประเทศในยุโรปตะวันตก จะได้รับการสนับสนุนปีละไม่เกิน ๖๖๐,๐๐๐ บาท ซึ่งครอบคลุมรายการค่าใช้จ่ายดังต่อไปนี้

(ก) ค่าธรรมเนียมการศึกษา หรือค่าลงทะเบียนตามที่จ่ายจริง โดยไม่รวมค่าสมัครสอบภาษาอังกฤษและ/หรือค่าลงทะเบียนเรียนภาษาอังกฤษ

(ข) ค่าตำราและอุปกรณ์การศึกษาแบบเหมาจ่ายปีละ ๘,๐๐๐ บาท

(ค) ค่าใช้สอยรายเดือนไม่เกินร้อยละ ๗๕ ของอัตราที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดสำหรับนักเรียนทุนรัฐบาลซึ่งศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศนั้นๆ (กรณีไม่เต็มเดือนให้คิดตามสัดส่วน)

(ง) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางระหว่างประเทศไป-กลับ เท่าที่จ่ายจริง โดยประหยัด

(๔) กรณีศึกษาในประเทศสิงคโปร์และประเทศในยุโรปตะวันออก จะได้รับการสนับสนุนปีละไม่เกิน ๔๔๐,๐๐๐ บาท ซึ่งครอบคลุมรายการค่าใช้จ่ายดังต่อไปนี้

(ก) ค่าธรรมเนียมการศึกษา หรือค่าลงทะเบียนตามที่จ่ายจริง โดยไม่รวมค่าสมัครสอบภาษาอังกฤษและ/หรือค่าลงทะเบียนเรียนภาษาอังกฤษ

(ข) ค่าตำราและอุปกรณ์การศึกษาแบบเหมาจ่ายปีละ ๗,๐๐๐ บาท

(ค) ค่าใช้สอยรายเดือนไม่เกินร้อยละ ๗๕ ของอัตราที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดสำหรับนักเรียนทุนรัฐบาลซึ่งศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศนั้นๆ (กรณีไม่เต็มเดือนให้คิดตามสัดส่วน)

(ง) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางระหว่างประเทศไป-กลับ เท่าที่จ่ายจริง โดยประหยัด

(๕) กรณีศึกษาในต่างประเทศนอกเหนือจากประเทศที่ระบุใน (๓) และ (๔) จะได้รับการสนับสนุนปีละไม่เกิน ๓๒๙,๖๐๐ บาท ซึ่งครอบคลุมรายการค่าใช้จ่ายดังต่อไปนี้

(ก) ค่าธรรมเนียมการศึกษา ค่าลงทะเบียนตามที่จ่ายจริง โดยไม่รวมค่าสมัครสอบภาษาอังกฤษและ/หรือค่าลงทะเบียนเรียนภาษาอังกฤษ

(ข) ค่าตำราและอุปกรณ์การศึกษาแบบเหมาจ่ายปีละ ๖,๐๐๐ บาท

(ค) ค่าใช้สอยรายเดือนไม่เกินร้อยละ ๗๕ ของอัตราที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดสำหรับนักเรียนทุนรัฐบาลซึ่งศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศนั้นๆ (กรณีไม่เต็มเดือนให้คิดตามสัดส่วน)

(ง) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางระหว่างประเทศไป-กลับ เท่าที่จ่ายจริง โดยประหยัด

(๖) กรณีศึกษานอกเวลาราชการ จะได้รับการสนับสนุนเฉพาะรายการค่าธรรมเนียมการศึกษา หรือค่าลงทะเบียนตามที่จ่ายจริง และค่าตำราและอุปกรณ์การศึกษาแบบเหมาจ่ายปีละ ๕,๐๐๐ บาท

ข้อ ๑๓ นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อที่กำหนดในข้อ ๑๒ ผู้ได้รับจัดสรรทุนมีสิทธิขอรับการสนับสนุนค่าลงทะเบียนหรือค่าธรรมเนียมในการรักษาสุขภาพนักศึกษาเพิ่มเติมได้เท่าที่จ่ายจริง เฉพาะกรณีที่ได้ลงทะเบียนเรียนรายวิชาในหลักสูตรครบถ้วนแล้ว แต่ยังไม่สำเร็จการศึกษา และอยู่ภายในระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนดเท่านั้น

ทั้งนี้ขอรับการสนับสนุนค่าลงทะเบียนหรือค่าธรรมเนียมในการรักษาสภาพนักศึกษาข้างต้น จะต้องอยู่ภายในระยะเวลาการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของกองทุนพัฒนาบุคลากรด้วย

ข้อ ๑๔ กำหนดให้ผู้ได้รับจัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษาต้องจัดทำรายงานผลการเรียนต่อคณะกรรมการอำนวยการพัฒนาบุคลากรทุกภาคการศึกษา จนกว่าจะสำเร็จการศึกษา

ทั้งนี้การไม่รายงานผลการเรียนตามความในวรรคแรก โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ให้คณะกรรมการอำนวยการพัฒนาบุคลากรพิจารณาการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ

ข้อ ๑๕ กรณีที่ผู้ได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ ประสงค์จะเดินทางออกนอกประเทศที่ไปศึกษา หรือเดินทางกลับมาพำนักในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว หรือไม่ได้ไปศึกษาเป็นเวลา เกินกว่า ๑๕ วัน ต้องรายงานต่อคณะกรรมการอำนวยการพัฒนาบุคลากรเป็นการล่วงหน้า เพื่อคณะกรรมการอำนวยการพัฒนาบุคลากรจะได้พิจารณาค่าใช้จ่ายให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของกองทุนพัฒนาบุคลากร

ทั้งนี้การไม่รายงานเหตุตามความในวรรคแรก โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร คณะกรรมการอำนวยการพัฒนาบุคลากรอาจพิจารณาการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ และอาจเสนอให้มหาวิทยาลัยดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๑๖ คณะกรรมการอำนวยการพัฒนาบุคลากรอาจพิจารณาจัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกในสาขาซึ่งเป็นการต้องการของมหาวิทยาลัย ในลักษณะการให้ทุนร่วมกับแหล่งทุนภายนอกก็ได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การสนับสนุนการศึกษาต่อสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้โดยอนุโลม ยกเว้นคุณสมบัติของผู้ขอรับทุน (กรณีบุคคลภายนอก) หรือกรณีทีคณะกรรมการอำนวยการพัฒนาบุคลากร หรือแหล่งทุนภายนอกกำหนดเป็นอย่างอื่น

หมวด ๓

หลักเกณฑ์การสนับสนุนการฝึกอบรม หรือการพัฒนาทักษะ

ข้อ ๑๗ กำหนดขั้นตอนวิธีการ และหลักเกณฑ์การพิจารณาจัดสรรทุนสนับสนุนการฝึกอบรม หรือการพัฒนาทักษะวิชาชีพ หรือการบริหาร ดังนี้

(๑) การขอรับการจัดสรรทุนการฝึกอบรม หรือการพัฒนาทักษะวิชาชีพ หรือการบริหาร ให้ผู้ประสงค์ขอรับการสนับสนุนเสนอโครงการ พร้อมหลักฐานรายละเอียดของหลักสูตร ตารางการฝึกอบรม และแผนการปฏิบัติงาน หรือผลที่คาดว่าจะได้รับหลังสำเร็จการฝึกอบรม เสนอต่อคณะกรรมการอำนวยการพัฒนาบุคลากรเพื่อพิจารณา

(๒) ให้คณะกรรมการอำนวยการพัฒนาบุคลากรพิจารณาหลักสูตรการฝึกอบรมและคุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับการจัดสรรทุนสนับสนุนการฝึกอบรม หรือการพัฒนาทักษะวิชาชีพ หรือการบริหาร โดยอย่างน้อยผู้มีสิทธิได้รับจัดสรรทุนจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติที่กำหนดดังนี้

(ก) เป็นผู้มีสิทธิลาฝึกอบรม และได้รับอนุมัติให้ลาฝึกอบรม

(ข) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างการรับทุนการฝึกอบรมแบบ Full grant จากแหล่งทุนอื่น

ข้อ ๑๘ กำหนดเกณฑ์การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม หรือการพัฒนาทักษะวิชาชีพ หรือการบริหาร ภายในประเทศ ดังนี้

- (๑) ค่าเดินทาง ไม่เกินอัตราที่ได้รับจัดสรร
- (๒) ค่าลงทะเบียนหรือค่าใช้จ่ายอื่นที่หน่วยฝึกอบรมเรียกเก็บ ไม่เกินอัตราที่ได้รับจัดสรร
- (๓) ค่าใช้สอยรายเดือน ๓,๐๐๐ บาท (กรณีไม่เต็มเดือนให้คิดตามสัดส่วน)

ข้อ ๑๙ กำหนดเกณฑ์การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม หรือการพัฒนาทักษะวิชาชีพ หรือการบริหาร ในต่างประเทศ ดังนี้

- (๑) ค่าเดินทาง ไม่เกินอัตราที่ได้รับจัดสรร
- (๒) ค่าลงทะเบียนหรือค่าใช้จ่ายอื่นที่หน่วยฝึกอบรมเรียกเก็บ ไม่เกินอัตราที่ได้รับจัดสรร
- (๓) ค่าใช้สอยรายเดือนไม่เกินร้อยละ ๗๕ ของอัตราของอัตราที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดสำหรับนักเรียนทุนรัฐบาลซึ่งศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศนั้นๆ (กรณีไม่เต็มเดือนให้คิดตามสัดส่วน)

ข้อ ๒๐ ผู้ที่ได้รับจัดสรรทุนสนับสนุนการฝึกอบรมมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๘ หรือข้อ ๑๙ ยกเว้นค่าใช้จ่ายรายเดือน ได้ เมื่อสำเร็จการฝึกอบรม และผู้ได้รับจัดสรรทุนได้รายงานผลการฝึกอบรมต่อคณะกรรมการอำนวยการพัฒนาบุคลากร และ/หรือได้ดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงานหรือผลที่คาดว่าจะได้รับหลังสำเร็จการฝึกอบรมแล้ว

ข้อ ๒๑ กำหนดให้ผู้ได้รับจัดสรรทุนสนับสนุนการฝึกอบรม หรือการพัฒนาทักษะวิชาชีพ หรือการบริหาร จะต้องทำสัญญาและสัญญาค้ำประกันตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยต้องกลับมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทุกถิ่นเพื่อชดใช้ทุนหลังสิ้นสุดการฝึกอบรมเป็นเวลาเท่ากับระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

กรณีผู้ได้รับจัดสรรทุนผิดสัญญาหรือไม่อาจกลับมาปฏิบัติงานชดใช้ทุน ผู้ได้รับจัดสรรทุนต้องชดใช้เงินทุนที่ได้รับไปทั้งหมดพร้อมเบี้ยปรับอีกหนึ่งเท่าของจำนวนเงินดังกล่าว

กรณีผู้ได้รับทุนไม่อาจสำเร็จการฝึกอบรมตามหลักสูตร ต้องรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรต่อคณะกรรมการอำนวยการพัฒนาบุคลากร และต้องคืนเงินร้อยละ ๕๐ (ห้าสิบ) ของจำนวนเงินทุนทั้งหมดที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาบุคลากร และต้องดำเนินการชำระภายใน ๓๐ วัน นับแต่ได้รับแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรจากประธานคณะกรรมการอำนวยการพัฒนาบุคลากร ยกเว้นในระหว่างฝึกอบรม ผู้ได้รับจัดสรรทุนเสียชีวิต หรือทุพพลภาพ หรือเจ็บป่วยจนเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรมตามความเห็นของแพทย์ หรือมีเหตุสุดวิสัยอื่นซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยง เป็นเหตุให้ไม่สามารถสำเร็จการฝึกอบรมตามหลักสูตรได้ ให้คณะกรรมการอำนวยการพัฒนาบุคลากรพิจารณาให้ผู้ได้รับจัดสรรทุนไม่ต้องคืนเงินกรณีไม่สำเร็จการฝึกอบรม

ให้ผู้ได้รับจัดสรรทุนซึ่งจะต้องชดใช้เงินทุน หรือคืนเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาบุคลากรตามเงื่อนไขในข้อนี้ มีสิทธิขอมอบผันชำระหนี้ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีผิดสัญญาลาศึกษาหรือฝึกอบรม โดยอนุโลม

หมวด ๔

หลักเกณฑ์การสนับสนุนเงินรางวัลสำหรับผู้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

ข้อ ๒๒ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น มีสิทธิได้รับการสนับสนุนเงินรางวัลจากกองทุนพัฒนาบุคลากร หลังจากที่สภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ทั้งนี้เงินรางวัลดังกล่าวเป็นเงินให้เปล่าโดยไม่มีข้อผูกพันหรือเงื่อนไขอื่นใด

- ข้อ ๒๓ กำหนดอัตราเงินรางวัล ดังนี้
- (๑) กรณีได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ได้รับเงินรางวัลในอัตรา ๒๐,๐๐๐ บาท
 - (๒) กรณีได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ หรือดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ได้รับเงินรางวัลในอัตรา ๓๐,๐๐๐ บาท
 - (๓) กรณีได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ หรือดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษได้รับเงินรางวัลในอัตรา ๕๐,๐๐๐ บาท

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๔ ให้บรรดาประกาศ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ หรือคำสั่งคณะกรรมการอำนวยการ พัฒนาบุคลากรที่ออกตามความในประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง กองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๗ หรือ ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร (สายคณาจารย์) จากกองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๗ หรือ ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร (สายสนับสนุน) จากกองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ยังคงมีผลใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙



(ศาสตราจารย์ ดร. สุรินทร์ เศรษฐมานิต)
ประธานคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
เรื่อง อัตราเงินเดือนแรกบรรจุของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๙

เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยได้รับเงินเดือนแรกบรรจุในอัตราที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการณ์และหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงเป็นการสมควรปรับปรุงการกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗ (๔) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗ คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงมีมติออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง อัตราเงินเดือนแรกบรรจุของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง อัตราเงินเดือนแรกบรรจุของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ฉบับลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๔ ในประกาศนี้ “ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย” หมายความว่า ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย สายคณาจารย์ หรือสายสนับสนุน ซึ่งจ้างด้วยงบประมาณเงินแผ่นดิน หรืองบประมาณเงินรายได้ของส่วนงานหรือหน่วยงาน ยกเว้น ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย สายคณาจารย์ ประเภทผู้มีอายุเกิน ๖๐ ปี ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย สายคณาจารย์ ประเภทผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ประเภทลูกจ้างชาวต่างประเทศ

ข้อ ๕ ให้ผู้ที่ จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือได้รับการจ้างเป็นลูกจ้างของมหาวิทยาลัยได้รับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิ หรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

กรณีมีเหตุผลความจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาให้ผู้ที่ จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สายคณาจารย์ ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานสูงได้รับเงินเดือนแรกบรรจุในอัตราที่สูงกว่าอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามประกาศนี้ก็ได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด

ข้อ ๖ กำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยตามประเภทและวุฒิการศึกษา ดังตารางต่อไปนี้

วุฒิการศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย		ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	
	ประเภทวิชาการ สายคณาจารย์	ประเภททั่วไป/ ประเภทวิชาการ สายสนับสนุน	สายคณาจารย์	สายสนับสนุน
มัธยมศึกษา หรือต่ำกว่า	-	๑๐,๗๘๐ บาท	-	๑๐,๐๐๐ บาท
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	๑๑,๗๐๐ บาท	-	๑๐,๖๘๐ บาท
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	-	๑๓,๖๕๐ บาท	-	๑๓,๒๙๐ บาท
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๒๒,๕๐๐ บาท	๑๙,๕๐๐ บาท	๒๒,๕๐๐ บาท	๑๖,๕๐๐ บาท
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๒๖,๒๕๐ บาท	๒๒,๗๕๐ บาท	๒๖,๒๕๐ บาท	๑๙,๒๕๐ บาท
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๓๑,๕๐๐ บาท	๒๗,๓๐๐ บาท	๓๑,๕๐๐ บาท	-

ข้อ ๗ ในกรณีผู้ที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการสายคณาจารย์ เคยเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งวิชาการ ให้ได้รับเงินเดือนแรกบรรจุในอัตราเท่ากับอัตราเงินเดือนราชการสุดท้ายในต้นสังกัดเดิม (ไม่รวมเงินประจำตำแหน่ง) บวกเพิ่มอีกร้อยละห้าสิบ โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุกรณีผู้มีประสบการณ์การทำงานสูงอีก

ข้อ ๘ กรณีบุคคลที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้เคยดำรงตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย สายคณาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ให้ได้รับเงินเดือนแรกบรรจุในอัตราเท่ากับอัตราเงินเดือนสุดท้ายในต้นสังกัดเดิม (ไม่รวมเงินประจำตำแหน่ง) โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุกรณีผู้มีประสบการณ์การทำงานสูงอีก

ข้อ ๙ กำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีคุณวุฒิด้านวิชาชีพเฉพาะ ดังตารางต่อไปนี้

คุณวุฒิ	ประเภทตำแหน่ง	
	สายคณาจารย์	สายสนับสนุน
ปริญญาทันตแพทยศาสตรบัณฑิต	๒๖,๒๕๐ บาท	๒๒,๗๕๐ บาท
ปริญญาสัตวแพทยศาสตรบัณฑิต		
ปริญญาเภสัชศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร ๖ ปี)		
ปริญญาทันตแพทยศาสตรบัณฑิต		

คุณวุฒิ	ประเภทตำแหน่ง	
	สายคณาจารย์	สายสนับสนุน
ปริญญาสัตวแพทยศาสตรบัณฑิต ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	๒๗,๐๐๐ บาท	๒๓,๕๐๐ บาท
ปริญญาโทสาขาที่เกี่ยวข้องกับทันตแพทยศาสตร์ และมีคุณวุฒิปริญญาทันตแพทยศาสตรบัณฑิต ปริญญาโทสาขาที่เกี่ยวข้องกับสัตวแพทยศาสตร์ และมีคุณวุฒิสัตวแพทยศาสตรบัณฑิต ปริญญาโทสาขาที่เกี่ยวข้องกับเภสัชศาสตร์ และมี คุณวุฒิปริญญาเภสัชศาสตรบัณฑิต	๓๐,๕๒๐ บาท	๒๖,๓๗๐ บาท
ปริญญาเอกสาขาที่เกี่ยวข้องกับทันตแพทยศาสตร์ และมีคุณวุฒิปริญญาทันตแพทยศาสตรบัณฑิต ปริญญาเอกสาขาที่เกี่ยวข้องกับสัตวแพทยศาสตร์ และมีคุณวุฒิสัตวแพทยศาสตรบัณฑิต ปริญญาเอกสาขาที่เกี่ยวข้องกับเภสัชศาสตร์ และมี คุณวุฒิปริญญาเภสัชศาสตรบัณฑิต	๓๔,๐๒๐ บาท	๒๙,๕๐๐ บาท

ข้อ ๑๐ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยงบประมาณของส่วนงานหรือหน่วยงาน ยกเว้น หน่วยงานลักษณะพิเศษ ให้ส่วนงานหรือหน่วยงานพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามความเหมาะสม แต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดไว้ในข้อ ๖ หรือข้อ ๙ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๑ กำหนดให้ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย สายคณาจารย์ ต้องมีภาระงานขั้นต่ำเช่นเดียวกับ คณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย ตามที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ หรือที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ให้ การผ่านหรือไม่ผ่านมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของลูกจ้างของมหาวิทยาลัย เป็นเงื่อนไขสำคัญในการประเมินเพื่อ จ้างหรือไม่จ้างต่อในปีงบประมาณถัดไปด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙



(ศาสตราจารย์ ดร. สุรินทร์ เศรษฐมานิต)
ประธานคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

**เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของพนักงานมหาวิทยาลัย สายคณาจารย์
ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์สูง
พ.ศ. ๒๕๕๙**

เพื่อให้การกำหนดเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย สายคณาจารย์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มโอกาสในการสรรหาให้ได้มาซึ่งคณาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถสูงเป็นพิเศษของมหาวิทยาลัย จึงเป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย สายคณาจารย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูง

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗ (๔) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗ คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงมีมติออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของพนักงานมหาวิทยาลัย สายคณาจารย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูง พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ผู้ที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สายคณาจารย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานสูง และจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มหาวิทยาลัยจะมอบหมาย และได้รับการเสนอชื่อโดยคณะกรรมการคัดเลือก มีสิทธิได้รับการพิจารณาเพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามประสบการณ์การทำงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๔ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรียกว่า “คณะกรรมการกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุสำหรับคณาจารย์ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์” ทำหน้าที่ประเมินประสบการณ์ และพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของผู้ที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เสนอต่ออธิการบดี โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(๑) อธิการบดี

เป็น ประธานอนุกรรมการ

(๒) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป็น อนุกรรมการ

(๓) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลงานด้านงบประมาณ

เป็น อนุกรรมการ

- (๔) ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเสนอโดยอธิการบดี จำนวนไม่เกิน ๒ คน เป็น อนุกรรมการ
(๕) หัวหน้าฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล เป็น เลขานุการ
(๖) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสังกัดฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล คนหนึ่ง
เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๕ การประเมินประสบการณ์ของผู้ที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้พิจารณาระยะเวลาของประสบการณ์จากหน่วยงานเดิมเฉพาะที่ตรงกับงานที่จะมาปฏิบัติในมหาวิทยาลัยทักษิณ และเป็นประสบการณ์ที่ใช้วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท

กรณีมีประสบการณ์ด้านการสอน จะต้องเป็นประสบการณ์การสอนในระดับอุดมศึกษาเท่านั้น

ข้อ ๖ กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาอัตราเงินเดือนแรกบรรจุสำหรับคณาจารย์ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

(๑) กรณีมีประสบการณ์ตรงกับตำแหน่งที่จะบรรจุ และเป็นประสบการณ์ที่ใช้วุฒิการศึกษา ระดับเดียวกับวุฒิการศึกษาที่จะบรรจุ ให้ได้รับเงินเดือนแรกบรรจุในอัตราที่สูงกว่าอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิไม่เกินร้อยละ ๔ ต่อประสบการณ์หนึ่งปี

(๒) กรณีมีประสบการณ์ตรงกับตำแหน่งที่จะบรรจุ แต่เป็นประสบการณ์ที่ใช้วุฒิการศึกษา ระดับต่ำกว่าวุฒิการศึกษาที่จะบรรจุ ให้ได้รับเงินเดือนแรกบรรจุในอัตราที่สูงกว่าอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิไม่เกินร้อยละ ๒ ต่อประสบการณ์หนึ่งปี

(๓) กรณีการบรรจุผู้มีประสบการณ์ด้านวิชาชีพที่สัมพันธ์กับตำแหน่งที่จะบรรจุ ให้ได้รับเงินเดือนแรกบรรจุในอัตราที่สูงกว่าอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิไม่เกินร้อยละ ๔ ต่อประสบการณ์หนึ่งปี

ข้อ ๗ กรณีผู้ที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีสิทธิได้รับเงินเดือนแรกบรรจุจากการประเมินประสบการณ์สูงกว่าอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิเกินร้อยละร้อย ให้คณะอนุกรรมการตามความในข้อ ๔ นำเสนอคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณาอนุมัติเป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๘ กรณีอื่นใดนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้เป็นอำนาจพิจารณาของคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๙ ในระหว่างที่ยังมิได้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการตามความในข้อ ๔ ให้คณะอนุกรรมการอัตราเงินเดือนพิเศษ ซึ่งแต่งตั้งตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง อัตราเงินเดือนแรกบรรจุของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ฉบับลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙



(ศาสตราจารย์ ดร. สุรินทร์ เศรษฐมานิต)
ประธานคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรื่อง หลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงาน กรณีไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
พ.ศ. ๒๕๕๙

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยอนุวัติให้เป็นไปตามความในข้อ ๓๒ (๔) และ ๔๑ (๒) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงเป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงาน กรณีไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗ (๔) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗ คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงมีมติออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงาน กรณีไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้ “พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ

ข้อ ๔ ในแต่ละรอบการประเมิน เมื่อปรากฏว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการประเมิน การปฏิบัติงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด อยู่ในระดับต้องปรับปรุง และไม่ได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือน ให้มหาวิทยาลัยแจ้งให้ผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงตนเอง และให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ในการจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทำข้อตกลงในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของส่วนงานหรือหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อใช้ประกอบการประเมินเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

การพัฒนาปรับปรุงตนเองของพนักงานมหาวิทยาลัยตามความในวรรคหนึ่ง ให้มีระยะเวลาไม่เกิน ๑๒ เดือน หรือไม่เกิน ๑ รอบการประเมิน

ข้อ ๕ เมื่อครบกำหนดการพัฒนาปรับปรุงตนเองของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของส่วนงานหรือหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อตกลงในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง แล้วรายงานผลการประเมินดังกล่าวต่ออธิการบดีภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันครบกำหนดการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ข้อ ๖ เมื่อได้รับรายงานตามความในข้อ ๕ แล้ว ปรากฏพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีผลการประเมินต่ำกว่าระดับดี ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย สั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นออกจากงาน

ข้อ ๗ การให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างตามหลักเกณฑ์ในประกาศนี้เป็นกรณีการบอกเลิกสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยก่อนกำหนดเวลากรณีผลการปฏิบัติงานประจำปีไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และผู้ถูกสั่งให้ออกมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างตามความในข้อ ๖

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙



(ศาสตราจารย์ ดร. สุรินทร์ เศรษฐมานิต)
ประธานคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรื่อง ยกเลิกประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

ด้วยสภามหาวิทยาลัยทักษิณในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้มีมติออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลงานและหน่วยงานบริหารของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งสาระของข้อบังคับดังกล่าวได้ครอบคลุมหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ด้วยแล้ว จึงเป็นการสมควรยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗ (๔) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗ คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงมีมติให้ ยกเลิกประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ฉบับลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(ศาสตราจารย์ ดร. สุรินทร์ เศรษฐมานิต)
ประธานคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรื่อง หลักเกณฑ์การจ้างลูกจ้างของมหาวิทยาลัย สายคณาจารย์ ประเภทผู้มีอายุเกิน ๖๐ ปี
(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑)

พ.ศ. ๒๕๕๙

เพื่อให้การจ้างลูกจ้างของมหาวิทยาลัย สายคณาจารย์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อภารกิจการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น จึงเป็นการสมควรปรับปรุงการกำหนดอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษสำหรับลูกจ้างของมหาวิทยาลัย สายคณาจารย์ ประเภทผู้มีอายุเกิน ๖๐ ปี อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗ (๔) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗ คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีมติออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์การจ้างลูกจ้างของมหาวิทยาลัย สายคณาจารย์ ประเภทผู้มีอายุเกิน ๖๐ ปี (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ แห่งประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์การจ้างลูกจ้างของมหาวิทยาลัย สายคณาจารย์ ประเภทผู้มีอายุเกิน ๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ ให้ผู้ได้รับการจ้างเป็นลูกจ้างของมหาวิทยาลัยได้รับค่าจ้างรายเดือนในลักษณะเหม่าจ่าย ซึ่งกำหนดตามคุณวุฒิและภาระงานที่มหาวิทยาลัยได้มอบหมายตามข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงานในอัตราดังต่อไปนี้

(๑) กรณีมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์

- | | | |
|-------------------------|--------|-----|
| • คุณวุฒิระดับปริญญาโท | ๒๖,๒๕๐ | บาท |
| • คุณวุฒิระดับปริญญาเอก | ๓๑,๕๐๐ | บาท |

- (๒) กรณีมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์
- คุณวุฒิระดับปริญญาโท ๒๙,๔๐๐ บาท
 - คุณวุฒิระดับปริญญาเอก ๓๔,๔๐๐ บาท
- (๓) กรณีมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรองศาสตราจารย์
- คุณวุฒิระดับปริญญาโท ๓๕,๑๐๐ บาท
 - คุณวุฒิระดับปริญญาเอก ๔๐,๑๐๐ บาท
- (๔) กรณีมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งศาสตราจารย์
- คุณวุฒิระดับปริญญาโท ๔๗,๐๐๐ บาท
 - คุณวุฒิระดับปริญญาเอก ๕๒,๐๐๐ บาท

การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใดๆ ตามความในวรรคแรก ให้อ้างอิงภาระงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยในแต่ละตำแหน่ง”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๘ แห่งประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์การจ้างลูกจ้างของมหาวิทยาลัย สายคณาจารย์ ประเภทผู้มีอายุเกิน ๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๘ นอกเหนือจากค่าจ้างรายเดือน ให้ผู้ได้รับการจ้างเป็นลูกจ้างของมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษรายปี (กรณีปฏิบัติงานครบ ๑๒ เดือน) เมื่อมีผลการปฏิบัติงานประจำปีผ่านมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และมีภาระงานที่ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการที่มหาวิทยาลัยกำหนดสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ ในอัตราดังต่อไปนี้

- (๑) กรณีปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ๖๗,๒๐๐ บาท
- (๒) กรณีปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ๑๑๘,๘๐๐ บาท
- (๓) กรณีปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งศาสตราจารย์ ๑๕๖,๐๐๐ บาท

กรณีปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑๒ เดือน ให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามความในวรรคแรก สดลงตามส่วน”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(ศาสตราจารย์ ดร. สุรินทร์ เศรษฐมานิต)
ประธานคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล