



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ทำพระจันทร์ 2061 รังสิต 1893 - 4

ที่ ศธ 0516.02(25)/ 3.002

วันที่ 11 มกราคม 2549

เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรา/ วงเงินและการกระจายในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และการกำหนด
ตำแหน่งสายวิชาชีพเฉพาะที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ขาดแคลน

เรียน อธิการบดี, รองอธิการบดี, ผู้ช่วยอธิการบดี, คณบดี, ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก, หัวหน้าสำนักงาน
อธิการบดี, ผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

ด้วย คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ก.บ.ม) ในการประชุมครั้งที่ 1/2549
เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2549 ได้พิจารณาหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรา / วงเงิน และการกระจายวงเงินที่ได้รับ
จัดสรรในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์ มีความชัดเจนเหมาะสมและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามข้อเสนอของคณะกรรมการบริหาร
และพัฒนาอัตรากำลัง ในการประชุมครั้งที่ 7/2548 เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2548 จึงมีมติ ดังนี้

1. ให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรา / วงเงิน และการกระจายวงเงินในการจ้าง
พนักงานมหาวิทยาลัย (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)
2. กำหนดตำแหน่งครู (ประจำห้องปฏิบัติการ) ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์
ตำแหน่งทันตแพทย์ และตำแหน่งนักเอกสารสนเทศ เป็นสายวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งที่มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์ขาดแคลน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 9 มกราคม 2549 เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอได้โปรดแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบและถือปฏิบัติด้วย
จักเป็นพระคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร. สมคิด เลิศไพฑูรย์)

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารบุคคลและกฎหมาย
เลขาธิการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรา/วงเงิน และการจัดจ่ายวงเงินในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย
เสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ครั้งที่ 1/2549 วันที่ 9 ม.ค.2549

เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความชัดเจน เหมาะสมและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรา / วงเงิน และการจัดจ่ายวงเงินในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ระยะเวลาในการจัดสรรอัตรา

- 1.1 การจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย ทดแทนอัตรารว่างข้าราชการ ทุกกรณี ยกเว้นข้อ 1.2 ให้จัดสรรคืนหน่วยงานปีละ 4 ครั้ง (ทุก 3 เดือน) ตามรอบระยะเวลา ดังนี้
- ช่วงที่ 1 อัตรารว่างตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. - 31 ธ.ค.
 - ช่วงที่ 2 อัตรารว่างตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. - 31 มี.ค.
 - ช่วงที่ 3 อัตรารว่างตั้งแต่วันที่ 1 เม.ย. - 30 มิ.ย.
 - ช่วงที่ 4 อัตรารว่างตั้งแต่วันที่ 1 ก.ค. - 30 ก.ย.
- 1.2 การจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย ทดแทนอัตรารว่างข้าราชการ กรณีเกษียณอายุ
- จัดสรรคืนหน่วยงาน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีที่ข้าราชการเกษียณ

2. จำนวนอัตราที่จัดสรร

- 2.1 สายวิชาการ จัดสรรคืนเต็มจำนวนอัตรารว่างข้าราชการ
ทั้งนี้ กรณีเกษียณอายุ ไม่รวมถึงผู้ได้รับการอนุมัติให้ขยายเวลาราชการ
- 2.2 สายสนับสนุนวิชาการ จัดสรรคืนร้อยละ 70 กรณีที่มีเศษ .50 ขึ้นไปให้ปัดเศษเป็น 1 หรือหน่วยงานใดมีอัตรารว่างเพียง 1 อัตราให้คืนเต็มจำนวน
- 2.3 สายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข ,ค) กรณีที่เป็นตำแหน่งในสายวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยขาดแคลน ได้แก่ ตำแหน่งนิติกร นายแพทย์ พยาบาล บรรณารักษ์ นักวิชาการการเงินและบัญชี นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ครู(ประจำห้องปฏิบัติการ) ทันตแพทย์ นักเอกสารสนเทศ และตำแหน่งอื่นที่ ก.บ.ม. จะกำหนดตามความจำเป็นและเหมาะสม ให้จัดสรรคืนเต็มจำนวน
- 2.4 ห้ามมิให้หน่วยงานนำอัตราที่ได้รับจัดสรรไปแตกอัตราเพิ่มเกินกว่าจำนวนอัตราที่ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัย

3. วงเงินที่จัดสรร

- 3.1 สายวิชาการ จัดสรรวงเงิน 12,430 บาท/เดือน หรือ 16,930 บาท/เดือน แล้วแต่กรณี
ทั้งนี้ ให้หน่วยงานประกาศรับสมัครคัดเลือกได้ทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก
- ก. กรณีที่หน่วยงานดำเนินการสรรหาตัวบุคคล ซึ่งมีคุณสมบัติปริญญาโทได้ ให้จัดสรรวงเงิน 12,430 บาท
 - ข. กรณีที่หน่วยงานดำเนินการสรรหาตัวบุคคล ซึ่งมีคุณสมบัติปริญญาเอกได้ ให้จัดสรรวงเงิน 16,930 บาท

- 3.2 สายสนับสนุนวิชาการ จัดสรรวงเงิน 8,850 บาท/เดือน (ปริญญาตรี)
ยกเว้นตำแหน่งนายแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร หรือตำแหน่งซึ่ง ก.พ.กำหนดอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิ ให้จัดสรรวงเงินค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างแรกบรรจุเทียบเคียงกับการบรรจุข้าราชการ
- 3.3 กรณีอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยว่างลง ให้คงวงเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างเดิมจนกว่าจะสิ้นปีงบประมาณนั้น
- 3.4 เมื่อสิ้นปีงบประมาณใหม่ อัตราใดที่ว่างอยู่ให้ปรับลดวงเงินการจ้างเป็นอัตราแรกบรรจุในตำแหน่งนั้น ๆ เว้นแต่ อัตราพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ให้คงวงเงินการจ้างไว้ตามวุฒิของอัตราเดิม

4. การจ้างสูงกว่าวุฒิ

- 4.1 ต้องมีคุณสมบัติตามมาตรา 30 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535
- 4.2 ต้องเป็นการจ้างในตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยขาดแคลนและหายาก ตามที่ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัย และ ก.บ.ม. กำหนด ได้แก่
 - สายวิชาการ
 - สายสนับสนุนวิชาการ ต้องเป็นตำแหน่งสายวิชาชีพเฉพาะและตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยฯ ขาดแคลน คือ นิติกร นายแพทย์ พยาบาล บรรณารักษ์ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ครู (ประจำห้องปฏิบัติการ) ทันตแพทย์ นักเอกสารสนเทศ และตำแหน่งอื่น ที่ ก.บ.ม.จะกำหนดตามความจำเป็นและเหมาะสม
- 4.3 การกำหนดเงินค่าจ้างสูงกว่าวุฒิ ให้เพิ่มอย่างสูงไม่เกินปีละหนึ่งขั้น อย่างต่ำสี่ปีต่อหนึ่งขั้น ตามจำนวนที่มีประสบการณ์ หรือปฏิบัติงานในสาขาวิชาการ หรือวิชาชีพอื่น ๆ นั้น ภายหลังจากที่ได้รับวุฒิขั้นสูงสุดแล้ว
- 4.4 กรณีที่หน่วยงานจ้างเกินวงเงินที่ได้รับจัดสรร ให้ถัวจ่ายวงเงินในการจ้างได้ แต่จะต้องไม่เกินวงเงินค่าจ้างที่ได้รับจัดสรรต่อเดือนและไม่เกินจำนวนอัตราที่ได้รับจัดสรร โดยให้ถัวจ่ายวงเงินได้ตามหลักเกณฑ์การถัวจ่ายวงเงิน (ข้อ 7.)

5. การจ้างเทียบเคียงอัตราเงินเดือนข้าราชการก่อนลาออกจากราชการ

- 5.1 ต้องไม่เป็นผู้ที่ลาออกจากราชการตามมาตรการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด
- 5.2 ต้องไม่เป็นผู้ที่ออกจากราชการ เนื่องจากถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือ ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- 5.3 กรณีที่หน่วยงานจ้างเกินวงเงินที่ได้รับจัดสรร ให้ถัวจ่ายวงเงินในการจ้างได้ แต่จะต้องไม่เกินวงเงินค่าจ้างที่ได้รับจัดสรรต่อเดือนและไม่เกินจำนวนอัตราที่ได้รับจัดสรร และให้ถัวจ่ายวงเงินได้ตามหลักเกณฑ์การถัวจ่าย (ข้อ 7.)

6. การจ้างเทียบเคียงอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยอื่น

- 6.1 การเทียบเคียงอัตราค่าจ้างให้เทียบเคียงจากบัญชีค่าจ้างของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตามอัตราการจ้างแรกบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ บวกเพิ่มด้วยจำนวนค่าจ้างที่ได้รับเพิ่มขึ้นตามผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเดิมตามจำนวนปี/ชั้น ที่ได้รับการเลื่อนชั้นค่าจ้าง
- 6.2 กรณีที่หน่วยงานจ้างเกินวงเงินที่ได้รับจัดสรร ให้ถัวจ่ายวงเงินในการจ้างได้ แต่จะต้องไม่เกินวงเงินค่าจ้างที่ได้รับจัดสรรต่อเดือนและไม่เกินจำนวนอัตราที่ได้รับจัดสรร โดยให้ถัวจ่ายวงเงินได้ตามหลักเกณฑ์การถัวจ่ายวงเงิน (ข้อ 7.)

7. การถัวจ่ายวงเงินค่าจ้าง

กรณีที่หน่วยงานจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยสูงกว่าวุฒิ/เทียบเคียงอัตราเงินเดือนก่อนลาออกจากราชการ / เทียบเคียงอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยอื่น ให้หน่วยงานจ้างได้ไม่เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรรในอัตรานั้น หากไม่พอให้ถัวจ่ายวงเงินค่าจ้างได้ ดังนี้

- 7.1 ให้ถัวจ่ายวงเงินค่าจ้างจากอัตราอื่นในปีงบประมาณเดียวกันกับปีงบประมาณที่เริ่มจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น
- 7.2 อัตราที่จะนำมาถัวจ่ายวงเงินได้นั้น ต้องเป็นอัตราที่มีอยู่หรือว่างอยู่ก่อนวันที่จะเริ่มจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น
- 7.3 หากวงเงินอัตราอื่นที่นำมาถัวจ่ายไม่เพียงพอ หน่วยงานอาจยุบอัตราว่างลง เพื่อนำเงินของอัตราดังกล่าวไปพอกสมทบได้
- 7.4 กรณีที่หน่วยงานจ้างเกินวงเงินที่ได้รับจัดสรรในอัตรานั้น และหน่วยงานไม่มีวงเงินอัตราอื่นมาถัวจ่าย ให้หน่วยงานรับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนที่เกินตลอดไป จนกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นจะพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
- 7.5 กรณีที่มหาวิทยาลัยฯ มีคำสั่งจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยในอัตราแรกบรรจุตามวุฒิแล้ว หากหน่วยงานประสงค์เปลี่ยนแปลงการจ้างเป็นการจ้างกรณีสูงกว่าวุฒิ/เทียบเคียงอัตราเงินเดือนก่อนลาออกจากราชการ/เทียบเคียงอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยอื่น ให้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงไปยังฝ่ายบริหารบุคคล ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ลงนามในคำสั่ง ทั้งนี้ การถัวจ่ายวงเงินจะต้องเป็นการถัวจ่ายวงเงินในปีงบประมาณเดียวกับวันเริ่มจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นด้วย

8. กรณีนอกเหนือจาก ข้อ 1 – ข้อ 7 ให้นำเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาเป็นรายกรณี