



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร  
ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย  
พ.ศ. ๒๕๕๑

โดยที่เป็นการสมควรออกข้อบังคับว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เพิ่มเติมโดยมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครจึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

“นายกสภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร หรือเรียกโดยย่อว่า ก.บ.ม. ตามข้อบังคับว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการหรือหน่วยงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎกระทรวง ประกาศกระทรวง และประกาศมหาวิทยาลัย

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดี และหัวหน้าหน่วยงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาให้ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินและ/หรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร  
ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย  
พ.ศ. ๒๕๕๑

โดยที่เป็นการสมควรออกข้อบังคับว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เพิ่มเติมโดยมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครจึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

“นายกสภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร หรือเรียกโดยย่อว่า ก.บ.ม. ตามข้อบังคับว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการหรือหน่วยงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎกระทรวง ประกาศกระทรวง และประกาศมหาวิทยาลัย

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดี และหัวหน้าหน่วยงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาให้ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินและ/หรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจสั่งการในการออกระเบียบประกาศ แนวปฏิบัติ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับข้อบังคับนี้ และเป็นผู้อนุญาตให้เข้าในกรณีที่มีปัญหาจากการใช้ข้อบังคับนี้ คำวินิจฉัยของอธิการบดีให้ถือเป็นที่สุด

#### หมวด ๑

#### บททั่วไป

ข้อ ๕ ผู้ที่สมัครเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

##### ๕.๑ คุณสมบัติทั่วไป

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี

พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

##### ๕.๒ ลักษณะต้องห้าม

- (๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
- (๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ. โดยอนุโลม
- (๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น
- (๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (๖) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่น
- (๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่น
- (๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ข้อ ๖ ตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย มี ๓ ประเภท ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย หรือทำหน้าที่วิจัยโดยเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

- (๑) ศาสตราจารย์
- (๒) รองศาสตราจารย์
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๔) อาจารย์
- (๕) ตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

๖.๒ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

- (๑) อธิการบดี
- (๒) รองอธิการบดี
- (๓) คณบดี
- (๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๕) ผู้ช่วยอธิการบดี
- (๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ

เทียบเท่าคณะ

(๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่คณะกรรมการกำหนด

(๘) ตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

๖.๓ ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามที่คณะกรรมการกำหนด

การแต่งตั้งบุคคลดำรงตำแหน่งวิชาการตามข้อ ๖.๑ (๑) (๒) หรือ (๓) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามข้อ ๖.๑ มีสิทธิใช้ตำแหน่งทางวิชาการเป็นคำนำหน้านามเพื่อแสดงวิทยฐานะได้ตลอดไป

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง และถอดถอนพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดกรอบอัตรากำลังและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยโดยแสดงประเภท ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง อัตราเงินค่าตอบแทน และจำนวนตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย และจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่หน่วยงานมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยอาจบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยให้

ได้รับเงินเดือนสูงกว่าที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

หน่วยงานใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ หรือความชำนาญด้านใดเป็นพิเศษเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะจ้าง

ข้อ ๘ เครื่องแบบ เครื่องหมายพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๙ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) สอบแข่งขัน
- (๒) คัดเลือก
- (๓) วิธีการอื่น

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชี ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

บุคคลผู้ได้รับการคัดเลือกให้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามข้อ ๕ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้ตามข้อ ๗

ข้อ ๑๐ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างและบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย และทำสัญญาการปฏิบัติงานมีกำหนดระยะเวลาสี่ปี โดยมีการประเมินทุกปี เมื่อผลการปฏิบัติงานปรากฏว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างการปฏิบัติงานมีกำหนดระยะเวลาทุกสี่ปี

ผู้ได้รับการบรรจุเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตามวรรคหนึ่ง อาจให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด ตั้งแต่ ๖ เดือนถึง ๑ ปี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากปรากฏว่าบุคคลดังกล่าวมีความประพฤติไม่ดีหรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับชั้นเสนออธิการบดีพิจารณาและสามารถสั่งให้ออกจากงานได้ทันที โดยไม่ต้องรอให้ครบระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน

ผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานเนื่องจากไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ให้ถือเสมือนหนึ่งว่าไม่เคยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แต่ทั้งนี้ไม่กระทบถึงการปฏิบัติงานการรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่รับจากมหาวิทยาลัยในระหว่างที่ผู้นั้นทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๑ การย้าย การตัดโอนตำแหน่งและอัตราค่าตอบแทน การเปลี่ยนตำแหน่งของ พนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งออกจากงานไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการ รับราชการทหาร เมื่อพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหาย ให้มีสิทธิขอกลับเข้าปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัย โดยทำคำร้องขอพร้อมด้วยหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหาร ยื่นต่อ อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พ้นจากราชการทหาร อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายแจ้งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าตอบแทน ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ มหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรง ตำแหน่งอื่นในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

## หมวด ๒

### หลักประกัน

ข้อ ๑๔ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเงิน การพัสดุหรือที่มหาวิทยาลัยพิจารณาแล้ว เห็นว่า มีความเสี่ยงต่อการทำให้เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาให้บุคคลนำ หลักทรัพย์มาวางเป็นประกันหรือจัดหาบุคคลมาทำสัญญาค้ำประกันไว้กับมหาวิทยาลัย ระยะเวลา การจ้าง แบบสัญญาจ้าง แบบสัญญาค้ำประกันและวิธีการทำสัญญาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการ กำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

## หมวด ๓

### การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าตอบแทน

ข้อ ๑๕ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ทุกตำแหน่งเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงผู้ปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีการประเมิน ดังนี้

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีกำหนดให้ประเมินปีละ ๒ ครั้ง เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน หรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน เลื่อนเงินเดือน ให้รางวัลประจำปีและค่าตอบแทนอื่นๆ การให้รางวัลจูงใจและการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่นๆ

(๒) การประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม (๑) และ (๒) ให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด มีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุงติดต่อกันสองครั้งและหน่วยงานได้ให้โอกาสพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้ว หากการประเมินครั้งต่อไปยังมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุง หน่วยงานอาจเสนออธิการบดีพิจารณาสั่งให้ออกจากงาน โดยถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

การเลื่อนเงินค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยตามผลการประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้เลื่อนเงินค่าตอบแทน ปีละ ๒ ครั้ง และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน คุณภาพและปริมาณงาน ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ การรักษาวินัยและจรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัย ตลอดจนความสามารถ และความอดุสาหะในการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้จัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้สั่งเลื่อนขั้นเงินค่าตอบแทน หรือเลื่อนตำแหน่ง และให้รางวัลประจำปี หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๖ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย

#### หมวด ๔

#### การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๗ ให้หัวหน้าหน่วยงาน พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๑๘ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

(๑) การศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน การปฏิบัติงานวิจัย

(๒) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

(๓) การปฏิบัติงานบริการทางวิชาการ

(๔) การทำผลงานทางวิชาการ

(๕) การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ

(๖) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

## หมวด ๕ เงินค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๙ อัตราเงินค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามบัญชีเงินค่าตอบแทน ที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย และให้จัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๐ คณะกรรมการอาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์ โดยจัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (๒) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา
- (๓) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการปกติ
- (๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
- (๕) ค่าเบี้ยประชุม
- (๖) สิทธิในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- (๗) สิทธิอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจกำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อให้นักศึกษามหาวิทยาลัยปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๒๑ ให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนอัตราเงินค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นธรรมและมีมาตรฐาน โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนของเอกชน อัตราเงินเดือนของข้าราชการ และฐานะการคลังของประเทศ รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๒ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์ และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

## หมวด ๖ วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

ข้อ ๒๓ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการ เว้นแต่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อทำงานเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะช่วงเวลา ให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง



ข้อ ๒๔ การลา มี ๘ ประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลาดูแลภรรยาคลอดบุตร
- (๔) การลากิจส่วนตัว
- (๕) การลาพักผ่อน
- (๖) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจจ์
- (๗) การลาเข้ารับการตรวจเลือกทหารหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๘) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย

หลักเกณฑ์ วิธีการลา ผู้มีอำนาจอนุญาตการลา และการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๕ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีระบบสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

- (๑) สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
- (๒) เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร
- (๓) เงินช่วยพิเศษกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่กรรม
- (๔) เงินสงเคราะห์กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่กรรม
- (๕) สิทธิประโยชน์จากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มหาวิทยาลัยได้จัดขึ้น
- (๖) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ เป็นผู้ได้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตาม (๑) (๒) และ (๓) โดยให้ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ตามสิทธิของผู้ได้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการทางราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสวัสดิการตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

#### หมวด ๗

#### วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๒๖ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัย และจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัด

พนักงานมหาวิทยาลัยฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ ๒๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๒๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต  
เที่ยงธรรม ซынหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยตรง  
หรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับ  
ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ  
มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ  
แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่  
ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่าง  
ร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิด  
ข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง  
เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย  
วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่  
รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการ  
ด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหงผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักเรียน  
นักศึกษาหรือประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๑ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์  
อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน  
การกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่ง  
อื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือ  
ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของ  
ตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็น  
โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อ  
ว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ไม่ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการและบุคลากร พ.ศ.๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๖ ผู้บังคับบัญชาผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตามหมวด ๑๐ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งพนักงานมหาวิทยาลัยในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๗ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินค่าตอบแทน

(๓) ลดชั้นเงินค่าตอบแทน

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้อธิการบดีสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการแล้วแต่กรณีตามความร้ายแรงของความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษด้วยก็ได้ แต่ห้ามลงโทษต่ำกว่าปลดออก

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้มีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยหรือเงินค่าทดแทนเสมือนผู้นั้นลาออกจากงาน ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ และต้องไม่น้อยกว่าอัตราการจ่ายเงินค่าชดเชยหรือเงินค่าทดแทนกรณีการเลิกจ้างที่กฎหมายแรงงานกำหนด

#### หมวด ๘

#### การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๓๘ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดวินัย หรือความปรากฏต่ออธิการบดี หรือผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้อธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชาตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลันและต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำผิดวินัยที่มีใช้ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่คณะกรรมการกำหนด จะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาและผู้มีอำนาจในการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๙ ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใดให้กระทบต่อสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่อธิการบดีจะสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และผลแห่งการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้กรรมการสอบสวนมีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพียงเท่าที่เกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของกรรมการสอบสวน และโดยเฉพาะให้มีอำนาจดังต่อไปนี้ด้วย คือ

(๑) เรียกให้กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือนิติบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สอบสวน ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๒) เรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

ข้อ ๔๐ เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้ถูกสอบสวนกระทำผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓๘ ลงโทษตามควรแก่กรณี ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

#### หมวด ๙

#### การออกจากงาน

ข้อ ๔๑ พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ครบเกษียณอายุ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๑๕ หรือข้อ ๔๓
- (๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- (๖) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง

ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณอายุในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุเกินกว่า ๖๐ ปี ต่อไปได้จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๒ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออก ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการลาออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเมื่อ

(๑) เจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๕ (๕.๑)(๑) หรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๕ (๕.๒)

(๑) (๒) (๕) หรือ (๖)

(๓) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๕ (๕.๑)(๓) หรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๕ (๕.๒) (๔)

(๔) เมื่อมีการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่ เว้นแต่มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นที่จะให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

(๕) ถูกจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่ อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่คณะกรรมการมีมติว่าถ้าให้ทำหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

(๗) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่คณะกรรมการกำหนด หรือตามสัญญาจ้าง

การสั่งให้ออกจากงานตาม (๓) ให้ดำเนินการสอบสวน โดยนำข้อ ๓๘ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

การสั่งให้ออกจากงานตามวรรคหนึ่งให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการให้ข้าราชการออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับโดยอนุโลม เท่าที่จำเป็นและเหมาะสม

ให้คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินค่าชดเชยหรือเงินค่าทดแทนกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานตามข้อ ๑๕ ข้อ ๔๑ (๒) (๔) (๖) และถูกสั่งให้ออกจากงานตามข้อ ๔๓ วรรคหนึ่ง (๑) ถึง (๗) แต่ทั้งนี้ อัตราที่กำหนดนั้นต้องไม่น้อยกว่าอัตราการจ่ายเงินค่าชดเชยหรือเงินค่าทดแทนกรณีการเลิกจ้างที่กฎหมายแรงงานกำหนด

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๕ ให้ถือว่าพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่วันที่อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายสั่งการ

หมวด ๑๐  
การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน หรือลดเงินค่าตอบแทนมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๔๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัยภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๔๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกเลิกจ้าง หรือเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำ หรือคำสั่งของหัวหน้าหน่วยงาน หรืออธิการบดี ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อสภามหาวิทยาลัย ภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งถึงการกระทำ หรือวันทราบเหตุแห่งการกระทำ หรือได้รับคำสั่ง

ข้อ ๔๘ ให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษหรือสั่งเลิกจ้าง ดำเนินการแก้ไขคำสั่งลงโทษ หรือการสั่งเลิกจ้างให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการหรือสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณีโดยเร็ว

ข้อ ๔๙ การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๔๕ หรือ ๔๖ การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ตามข้อ ๔๗ ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๑๑

การนับระยะเวลา

ข้อ ๕๐ การนับระยะเวลาตามข้อบังคับนี้ สำหรับเวลาเริ่มต้นให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับระยะเวลา แต่ถ้าเป็นกรณีขยายเวลาให้นับวันต่อจากวันสุดท้ายแห่งระยะเวลาเดิมเป็นวันเริ่มระยะเวลาที่ขยายออกไป ส่วนเวลาสิ้นสุด ถ้าวันสุดท้ายแห่งระยะเวลาตรงกับวันหยุดราชการ ให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งระยะเวลา

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๑ บรรดาบุคลากรไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ อาจารย์ประจำตามสัญญา และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาหรือบุคลากรที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสังกัดมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสนับสนุนและสายงานวิชาการ อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ แต่ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับและประกาศมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและโปร่งใส

๕๒ ในกรณีที่คณะกรรมการตามข้อบังคับนี้ ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ  
เกี่ยวกับการบริหารบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยให้นำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศที่  
ออกตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กฎหมายว่าด้วยระเบียบ  
ข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องมาใช้  
บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑

พลอากาศเอก



(พลอากาศเอก วีระ กิจจาทร)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร  
ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒)  
พ.ศ. ๒๕๕๓

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๕/๑ และมาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมาตรา ๑๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครจึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตามข้อ ๖.๑(๑) (๒) และ (๓) ให้นำประกาศ ก.พ.อ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ มาใช้บังคับโดยอนุโลม การใดที่ไม่อาจนำประกาศ ก.พ.อ.ดังกล่าวมาอนุโลมใช้บังคับได้ ให้ดำเนินการนั้นตามมติของสภามหาวิทยาลัย”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคสี่ของข้อ ๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนพนักงานมหาวิทยาลัยตาม  
/วรรคหนึ่ง...



วรรคหนึ่ง นอกจากที่กำหนดในวรรคสองแล้ว ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดโดยจัดทำเป็น  
ประกาศของมหาวิทยาลัย”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓



(นายมีชัย ฤชุพันธุ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร  
ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓)  
พ.ศ. ๒๕๕๔

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลแนวใหม่และสถานการณ์ในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครจึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๔”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๐ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๐ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจจ้าง บรรจุ แต่งตั้ง ทำสัญญาจ้าง และเลิกจ้างหรือยกเลิกสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ ตามแบบและวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระยะเวลาที่ ๑ ตามข้อ ๑๔ หรือข้อ ๑๔/๑ ต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาหนึ่งปี และได้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด ในกรณีที่ครบหนึ่งปีแล้วไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาเลิกจ้าง”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความซึ่งเป็นชื่อของหมวด ๒ หลักประกัน และข้อ ๑๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หมวด ๒

สัญญาจ้างและหลักประกัน

ข้อ ๑๔ ภายใต้บังคับข้อ ๑๐ วรรคสอง การทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ในตำแหน่งวิชาการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีระยะเวลาการจ้าง ๓ ระยะ ดังต่อไปนี้

(ก) ระยะที่ ๑ มีอายุสัญญาจ้างหนึ่งปี เพื่อทดลองปฏิบัติงาน

(ข) ระยะที่ ๒ มีอายุสัญญาจ้างหกปี

(ค) ระยะที่ ๓ มีอายุสัญญาจ้างจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น

มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินในการทดลองปฏิบัติงานแล้ว ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างในระยะที่ ๒

(๓) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมีสัญญาจ้างอยู่ในระยะที่ ๒ ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ในระหว่างอายุสัญญาจ้างดังกล่าว ให้มหาวิทยาลัยต่อสัญญาจ้างผู้นั้นอีกสิบปี นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หากภายในระยะเวลาที่ต่ออายุสัญญาจ้างดังกล่าว ถ้าผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ ให้มหาวิทยาลัยเปลี่ยนสัญญาจ้างเป็นสัญญาจ้างระยะที่ ๓ แต่ในกรณีที่ผู้นั้นยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นรองศาสตราจารย์ ภายในสิบปี ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างต่อไปอีกได้ไม่เกินสี่ปี และเมื่อครบระยะเวลาดังกล่าวแล้วยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาเลิกจ้าง

(๔) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมีสัญญาจ้างอยู่ในระยะที่ ๒ ผู้ใดเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างแล้วยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยจะพิจารณาต่อสัญญาให้อีกก็ได้ เป็นระยะเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ไม่เกินสี่ปี และเมื่อครบระยะเวลาดังกล่าวแล้วยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาเลิกจ้าง ในระหว่างอายุสัญญาจ้างที่ได้รับการต่อออกไป ถ้าผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้มหาวิทยาลัยต่อสัญญาจ้างอีกสิบปีนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าวแล้วหากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาเลิกจ้าง

(๕) นอกจากการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหมวด ๓ แล้ว ในระหว่างอายุสัญญาจ้างระยะที่ ๒ และระยะเวลาที่มีการต่อสัญญา และระหว่างอายุสัญญาจ้างระยะที่ ๓ ให้มีการประเมินผลการทำงานทุกระยะเวลาสี่ปีตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน มหาวิทยาลัยอาจให้โอกาสพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นปรับปรุงการทำงานภายในเวลาที่กำหนดหรือพิจารณาเลิกสัญญาจ้างก็ได้”

ข้อ ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๑๔/๑ และข้อ ๑๔/๒ ในหมวด ๒ สัญญาและหลักประกัน แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

“ข้อ ๑๔/๑ ภายใต้บังคับข้อ ๑๐ วรรคสอง การทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๖ ๖.๒ (๗) (๘) และ ๖.๓ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีระยะเวลาการจ้าง ๓ ระยะ ดังต่อไปนี้

(ก) ระยะที่ ๑ มีอายุสัญญาจ้างหนึ่งปี เพื่อทดลองการปฏิบัติงาน

(ข) ระยะที่ ๒ มีอายุสัญญาจ้างสี่ปี

(ค) ระยะที่ ๓ มีอายุสัญญาจ้างจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น

มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินในการทดลองปฏิบัติงานแล้ว ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างในระยะที่ ๒

(๓) ก่อนครบระยะเวลาตามสัญญาจ้างระยะที่ ๒ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด และถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างระยะที่ ๓ กับพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นต่อไป

(๔) นอกจากการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหมวด ๓ แล้ว ในระหว่างอายุสัญญาจ้างระยะที่ ๓ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทุกระยะเวลาที่ปีตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน มหาวิทยาลัยอาจให้โอกาสพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นปรับปรุงการทำงานภายในเวลาที่กำหนดหรือพิจารณาเลิกสัญญาจ้างก็ได้

(๕) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งอยู่ในอายุสัญญาจ้างไม่ว่าระยะใด ถ้ามหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นดำรงอยู่ มหาวิทยาลัยมีสิทธิเลิกจ้างได้ แต่มหาวิทยาลัยต้องจ่ายเงินทดแทนให้ไม่น้อยกว่าเงินทดแทนที่ลูกจ้างจะพึงได้จากนายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ข้อ ๑๔/๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดจะต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงินหรือการพัสดุ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นนำหลักทรัพย์มาวางเป็นประกันหรือจัดหาบุคคลมาทำสัญญาค้ำประกันไว้กับมหาวิทยาลัยก็ได้”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความซึ่งเป็นชื่อของหมวด ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนตอบแทน แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หมวด ๓

การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือนตอบแทน”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในวรรคห้าของข้อ ๑๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้สั่งเลื่อนเงินเดือนตอบแทน หรือเลื่อนตำแหน่ง และให้รางวัลประจำปี หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิก (๖) ของข้อ ๒๐ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๙ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสามของข้อ ๒๐ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

“พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี”

ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมีสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัยและอยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ เมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งแล้ว การทำสัญญาจ้างต่อไปให้ดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมีสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัยและผ่านการทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งแล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ถ้าสัญญาจ้างยังไม่หมดอายุ และผู้นั้นประสงค์จะเปลี่ยนมาทำสัญญาจ้างตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.

๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับนี้ ก็ให้แสดงเจตนาเป็นหนังสือยื่นต่ออธิการบดีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ในกรณีเช่นนั้นให้มหาวิทยาลัยดำเนินการทำสัญญาจ้างใหม่ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑๒ หรือ ข้อ ๑๓ แล้วแต่กรณี

ระยะเวลาสามสิบวันตามวรรคหนึ่ง มหาวิทยาลัยอาจขยายออกไปได้อีกไม่เกินสามสิบวัน

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่แสดงเจตนาภายในกำหนดระยะเวลาตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ให้ถือว่าประสงค์จะผูกพันต่อไปตามสัญญาจ้างที่ทำไว้กับมหาวิทยาลัย ในกรณีเช่นนั้นให้มหาวิทยาลัยจ้างผู้นั้นต่อไปตามกำหนดระยะเวลาแห่งสัญญาจ้าง เมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้างดังกล่าวแล้ว ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาเลิกจ้าง และหากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นประสงค์จะเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไปก็ให้ยื่นใบสมัครใหม่ และให้มหาวิทยาลัยดำเนินการต่อไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งวิชาการผู้ใด ได้แสดงเจตนาภายในกำหนดระยะเวลาตามข้อ ๑๑ วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นใหม่ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ผู้ซึ่งยังไม่ได้ตำแหน่งวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างมีอายุสัญญาจ้างหกปี ตามข้อ ๑๔ (๑) (ข) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับนี้ โดยให้ถือว่าอายุสัญญาจ้างเริ่มตั้งแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ

(๒) ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างมีอายุสัญญาจ้างสิบปี ตามข้อ ๑๔ (๓) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับนี้ โดยให้ถือว่าอายุสัญญาจ้างเริ่มตั้งแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ

(๓) ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งวิชาการตั้งแต่ระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไปอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างมีอายุสัญญาจ้างจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ตามข้อ ๑๔ (๑) (ค) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับนี้ โดยให้ถือว่าอายุสัญญาจ้างเริ่มตั้งแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ

กำหนดเวลาที่ให้ถือว่าสัญญาจ้างเริ่มต้นตั้งแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับตามวรรคหนึ่ง เป็นการกำหนดเพื่อประโยชน์ในการทำสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่งเท่านั้น ในกรณีที่จะต้องนับอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาสิทธิต่างๆของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้นับอายุการทำงานนับแต่วันที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเข้าทำงานในมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งตามข้อ ๖ ๖.๒ (๓) (๘) และ ๖.๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ผู้ใด ได้แสดงเจตนาภายในกำหนดระยะเวลาตามข้อ ๑๑ วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นใหม่ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

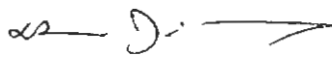
(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัยติดต่อกันมาเป็นเวลายังไม่ถึงสี่ปีนับแต่วันที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งจนถึงวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างต่อไปจนกว่าจะครบสี่ปี และเมื่อครบสี่ปีแล้ว ให้มหาวิทยาลัยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด หากผลการประเมินปรากฏว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างมีอายุสัญญาจ้างจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น

มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ตามข้อ ๑๔/๑ (๑) (ค) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับนี้ ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน มหาวิทยาลัยจะต่ออายุสัญญาเพื่อให้ปรับปรุงการทำงานภายในระยะเวลาอีกไม่เกินหนึ่งปี หรือจะพิจารณาเลิกจ้างก็ได้

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัยติดต่อกันมาเป็นเวลาเกินสี่ปีนับแต่วันที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งจนถึงวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้มหาวิทยาลัยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด และให้นำความใน (๑) มาใช้บังคับโดยอนุโลม เมื่อผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างตามข้อ ๑๔/๑ (๑) (ค) ต่อไป

ข้อ ๑๔ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔



(นายมีชัย ฤชุพันธุ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร