

Metric 8.2 Employment practice

Indicator 8.2.4 Employment policy modern slavery

Have a policy commitment against forced labour, modern slavery, human trafficking and child labour

8.2.4 มีนโยบายต่อต้านแรงงานบังคับ

มีนโยบายต่อต้านแรงงานบังคับ การค้ามนุษย์และการใช้แรงงานเด็ก



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงออกข้อบังคับ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา และให้หมายความรวมถึงบุคคลที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยามอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานด้วย

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ หรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ โดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินเดือนที่จ่ายให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นรายเดือน

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับ หรือในกรณีที่ข้อบังคับนี้ไม่ได้กำหนดไว้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของ ก.บ.ม. ให้เป็นที่สุด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ พนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีภารกิจหลักคือ การสอน วิจัย บริการทางวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในหน่วยงานที่ได้รับอนุมัติให้ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบัณฑิต และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มีภารกิจหลัก คือการดำเนินงานสนับสนุนวิชาการ งานบริการวิชาการ งานบริหารงานและธุรการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๗ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีและไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์

(๒) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๓) เป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรง

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง กรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือ เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๓) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๖) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานเอกชน

(๘) เคยถูกเลิกจ้าง ลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น

(๙) เป็นผู้ที่เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นของรัฐ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อาจารย์แวน หรือกำหนดคุณสมบัติ หรือลักษณะต้องห้ามอย่างอื่นเพิ่มเติมก็ได้

ข้อ ๘ วันเวลาการปฏิบัติงาน วันหยุดราชการตามประเพณี และวันหยุดประจำปี ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยอนุโลม

สภามหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยก็ได้

ในกรณีที่วันเวลาปฏิบัติงานแตกต่างไปจากวันเวลาการปฏิบัติงานตามปกติ ให้เป็นไปตามประกาศที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๙ การลาของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการโดยอนุโลม เว้นแต่สภามหาวิทยาลัยจะกำหนดระเบียบไว้เป็นอย่างอื่น

การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หรือการแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๐ เครื่องแบบ เครื่องหมายของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามระเบียบที่สภามหาวิทยาลัย กำหนด

หมวด ๒

การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง และสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๑ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ได้แก่

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

(ข) ตำแหน่งผู้บริหาร ได้แก่

- (๑) อธิการบดี
- (๒) รองอธิการบดี
- (๓) คณบดี
- (๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๕) ผู้ช่วยอธิการบดี
- (๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มี

มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(๘) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(ค) ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

- (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๒) ระดับเชี่ยวชาญ
- (๓) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (๔) ระดับชำนาญการ
- (๕) ระดับปฏิบัติการ
- (๖) ระดับอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตามข้อ ๑๑ (ข) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอำนาจและหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งและมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่สังกัดในหน่วยงานนั้น

การบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตาม (ก) (ข) และ (ค)ให้นำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนดมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๒ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการแต่งตั้งและถอดถอนตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๑๑ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากำหนด และตาม ข้อบังคับหรือระเบียบที่กำหนดเพิ่มเติมขึ้นสำหรับข้าราชการโดยอนุโลม

ข้อ ๑๓ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตามข้อ ๖ (๑) ให้มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ตามข้อ ๖ (๒) ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับต่าง ๆ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๔ บุคคลผู้ได้รับการคัดเลือกให้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๗ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๕ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการโดยวิธีการสอบแข่งขันหรือวิธีการคัดเลือกบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับค่าจ้างเงินประจำตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น และทำสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การรับค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง การทำสัญญาจ้างและการต่อสัญญาจ้าง ให้ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยและลงนามในสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย เว้นแต่การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตามข้อ ๑๑(ก) (๑)

ข้อ ๑๘ ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๙ สัญญาจ้าง ของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ดังนี้

(๑) สัญญาจ้างฉบับแรก เป็นสัญญาทดลองปฏิบัติงานมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ๑ ปี

(๒) สัญญาจ้างฉบับที่สอง เป็นสัญญาประจําที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ๘ ปี

(๓) สัญญาจ้างฉบับที่สาม เป็นสัญญาประจําที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างจนถึงวันสุดท้ายของปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

การต่อสัญญาจ้าง แบบสัญญาจ้าง และแบบสัญญาจ้างคู่ประกันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๐ การย้าย การตัดโอนตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง การเปลี่ยนตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน ให้มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกับสัญญาเดิม และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๓

การพ้นสภาพและสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๑ พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ครบเกษียณอายุ

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๔) สิ้นสุดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา

(๕) ถูกสั่งให้ออก หรือ เลิกจ้างโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

(๖) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

(๗) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๗

(๘) ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน หรือไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๓๔

(๙) กรณีอื่น ๆ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๒๒ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณอายุเมื่อมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ โดยให้พ้นจากตำแหน่งเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ

ข้อ ๒๓ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีดังต่อไปนี้ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. สั่งให้ออกจากงานได้

(๑) ปรากฏหลักฐานเป็นที่ประจักษ์ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานได้ให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้วแต่ผลการประเมินการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต้องปรับปรุง หรือต่ำกว่ามาตรฐานการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ภายใน ๒ ปี

(๓) มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๗ (ข) (๑) (๒) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) และ (๙)

(๔) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๗ (ก)

(๕) เมื่อมีการยุบเลิกหน่วยงาน ยุบเลิกสาขาวิชา ยุบเลิกโครงการ ยุบเลิกตำแหน่งหรือไม่มีภาระงานด้านการสอนติดต่อกันสองภาคการศึกษา เว้นแต่ ทางราชการยังมีความจำเป็นที่จะให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

(๖) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๒๕ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการอาจถูกเลิกจ้างได้หากอยู่ในเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) ไม่มีผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการอื่น ๆ ตามประกาศของมหาวิทยาลัยเรื่องมาตรฐานภาระงานวิจัยและวิชาการอื่น ๆ ของคณาจารย์ ภายในระยะเวลา ๒ ปี นับแต่วันที่ได้รับมอบหมายงาน ให้ปฏิบัติงานต่ออีก ๑ ปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปี และเมื่อครบ ๓ ปีแล้วไม่มีผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการอื่น ๆ ตามประกาศของมหาวิทยาลัย

(๒) อาจารย์ ภายใน ๗ ปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ หากไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีก ๒ ปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปี และเมื่อครบ ๙ ปีแล้วยังไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การเลิกจ้างที่ ก.บ.ม. กำหนด

สำหรับผู้ที่ไม่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตามข้อ ๑๑ (ข) (๑) (๒) (๓) (๔) หรือผู้ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อให้ขยายเวลาตามวรรคหนึ่งให้เท่ากับเวลาที่ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งผู้บริหารหรือไปศึกษาต่อ

ข้อ ๒๖ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการอาจถูกเลิกจ้างได้ หากภายใน ๙ ปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการ และไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีก ๒ ปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การเลิกจ้างที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๗ พนักงานมหาวิทยาลัย คนใดที่พ้นจากตำแหน่ง และออกจากงานโดยมิใช่เพราะเหตุกระทำ ความผิดวินัย อาจสมัครเข้าปฏิบัติงานอีกครั้งได้ในกรณีที่มหาวิทยาลัยประสงค์จะรับเข้าปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการในประกาศของมหาวิทยาลัย

หมวด ๔

ค่าจ้าง สวัสดิการ และ สิทธิประโยชน์

ข้อ ๒๘ อัตราค่าจ้าง บัญชีค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ หรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิหรือความสามารถเป็นพิเศษ และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๙ การปรับค่าจ้าง ค่าตอบแทน และการปรับอัตราค่าจ้างตามคุณวุฒิของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๐ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนค่าจ้างปีละ ๑ ครั้ง โดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

การเลื่อนค่าจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้าง

ข้อ ๓๑ ให้มหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณแผ่นดินเฉพาะในตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวนไม่เกินร้อยละสิบห้าเข้ากองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์ วิธีการบริหารกองทุน และการจัดสรรสวัสดิการแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามระเบียบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๒ มหาวิทยาลัยจัดให้มีสวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่พนักงานมหาวิทยาลัยตามความจำเป็นและเหมาะสม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่นเป็นประจำ มหาวิทยาลัยอาจเชิดชูเกียรติให้เป็นบุคคลตัวอย่างแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการให้ออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๓ ให้พนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับสิทธิประโยชน์ และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือกฎหมายอื่นตามที่กำหนด

หมวด ๕

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๔ ให้นายงานจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง เพื่อพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย และปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อการต่อสัญญาจ้างโดยจัดให้มีการประเมิน ดังนี้

(๑) การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้ประเมิน ๒ ครั้ง ครั้งละ ๖ เดือน

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดให้ประเมินปีละ ๒ ครั้ง เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนสัญญาจ้าง การเลื่อนค่าจ้าง การเปลี่ยนตำแหน่ง การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ การให้รางวัลจิตใจ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๓๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งผู้บริหาร ตามข้อ ๑๑ (ข) ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๖ การเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๗ เป็นผู้สั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการในประกาศที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานภาระงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน และภาระงานขั้นต่ำของตำแหน่งนั้น ตามประกาศของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๘ เมื่อสิ้นสุดการประเมินผลการปฏิบัติงานให้หัวหน้าหน่วยงานแจ้งผลการประเมินให้พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล และให้ข้อเสนอแนะแก่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้รับการประเมินเพื่อการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา

หมวด ๖

วินัย การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ

ข้อ ๓๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดโดยเคร่งครัด

ข้อ ๔๐ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดโดยเคร่งครัด

ข้อ ๔๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน หรือสั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน หรือไม่ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์ และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดวินัยหรือความปรากฏต่อหัวหน้าหน่วยงานว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้หัวหน้าหน่วยงานเสนออธิการบดีพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๓ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าจ้าง
- (๓) ลดค่าจ้าง
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

หมวด ๗

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดวินัย หรือความปรากฏต่ออธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำผิดวินัยที่มีใช้ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด จะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน อธิการบดีจะมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหาอันมีหลักฐานสมควรหรือไม่ก็ได้

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและวินัยอย่างไม่ร้ายแรงให้อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้สั่งแต่งตั้ง

ในกรณีอธิการบดีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้นายกสภาโดยมติสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการสอบสวนและเป็นผู้พิจารณาสั่งลงโทษ

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณากรณีที่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสาม และวรรคสี่ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๕ ในระหว่างการสอบสวนจะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใดให้กระตือรือร้นของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่อธิการบดีจะสั่งพักงาน หรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสั่งพักงานหรือการสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนและผลแห่งการสั่งพักงาน หรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๖ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง ตามความร้ายแรงแห่งกรณี แล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

ข้อ ๔๗ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม แล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

ข้อ ๔๘ การสั่งลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๔๓ ข้อ ๔๖ และข้อ ๔๗ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๙ พนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นจากราชการอันมิใช่เพราะเหตุตาย อาจถูกดำเนินการทางวินัย เพราะมีการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนพ้นจากราชการได้ แต่ต้องดำเนินการทางวินัยภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พ้นจากราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๘

การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๕๐ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัย มีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัยได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่งตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๕๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจจากการกระทำหรือคำสั่งของอธิการบดี หรือหัวหน้าหน่วยงาน แล้วแต่กรณี ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษ หรือการตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อสภามหาวิทยาลัยภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับทราบถึงการกระทำหรือได้รับทราบคำสั่งตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๕๒ การอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์ การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๓ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจ้างอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ สำหรับการประเมินผลทดลองปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง และการประเมินเลื่อนค่าจ้าง หรือการดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ และยังไม่แล้วเสร็จให้ดำเนินการต่อไปตามหลักเกณฑ์เดิม จนกว่าจะแล้วเสร็จ

ข้อ ๕๔ การนับระยะเวลาตามข้อ ๒๕ และ ข้อ ๒๖ ของข้อบังคับนี้ให้เป็นดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาตามข้อ ๒๕ (๑) และข้อ ๒๖ ให้นับตั้งแต่วันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับเป็นต้นไป

(๒) การนับระยะเวลาตามข้อ ๒๕ (๒) สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๕๕ การทำสัญญาจ้างโดยไม่ต้องมีการประเมินการต่อสัญญาจ้าง ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้บรรจุและแต่งตั้งอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ และผ่านการทดลองการปฏิบัติงานแล้ว ให้ทำสัญญาจ้างตามข้อ ๑๙(๓)

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้บรรจุและแต่งตั้งอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ และอยู่ระหว่างการทดลองการปฏิบัติงาน เมื่อผ่านการทดลองการปฏิบัติงานแล้วให้ทำสัญญาจ้างตามข้อ ๑๙ (๒) และ (๓) ตามลำดับ

ข้อ ๕๖ ให้สิทธิ และหน้าที่ และคำรับรองการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ เป็นสิทธิ หน้าที่ และคำรับรองการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๕๗ ในระหว่างที่ยังไม่ได้กำหนดข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามข้อบังคับนี้ให้นำข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเดิมมาใช้บังคับไปพลางก่อน เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ จนกว่าจะมีการกำหนดข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายอภิชาติ จีระวุฒิ)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

.....เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย
.....ผู้ตรวจ
.....ฝ่ายกฎหมาย
.....ผู้ร่าง/พิมพ์



๓๒๐

ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน และการคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็น
พนักงานมหาวิทยาลัย

เพื่อให้กระบวนการสอบแข่งขัน และการคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นไปอย่างมีระบบ และเกิดประสิทธิภาพและเพื่อประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย จึงเห็นสมควรแก้ไขปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน และการคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติต่อไป

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน และการคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน และการคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการสรรหา และการเลือกสรรพนักงานมหาวิทยาลัยและแบบสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ฉบับลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

ข้อ ๔ คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการสอบแข่งขัน และคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จะต้องมีความสมบูรณ์ทุกประการและไม่มีความต้องห้ามตามความในข้อ ๗ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๕ วิธีการสอบแข่งขัน และการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการตามแนวทางดังนี้

๕.๑ “การสอบแข่งขัน” หมายความว่า การสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยทดสอบความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ด้วยวิธีการสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ และการสอบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๕.๒ “การคัดเลือก” หมายความว่า การคัดเลือกเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง โดยทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง โดยวิธีการสัมภาษณ์ หรือการสอบปฏิบัติตามที่คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกเห็นสมควร เพื่อประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งจากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ประสบการณ์ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน สังคม และสิ่งแวดล้อม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบ บุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้เข้ารับการคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ซึ่งการคัดเลือกจะพิจารณาจากเหตุผลดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ การคัดเลือกผู้ได้รับทุนการศึกษา

๕.๒.๒ การคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาชีพ และคุณวุฒิขาดแคลนที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๕.๒.๓ การคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ

๕.๒.๔ การคัดเลือกกรณีอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ทั้งนี้ การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละครั้งให้ผ่านการพิจารณาจาก ก.บ.ม. ด้วย

ข้อ ๖ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการประกาศรับสมัครการสอบแข่งขัน และหรือการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยเปิดเผยเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑) ชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และเงินเดือนที่จะได้รับ

(๒) จำนวนตำแหน่งที่ประกาศรับสมัครสอบและหรือคัดเลือก

(๓) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

(๔) คุณสมบัติทั่วไป ลักษณะต้องห้ามของผู้มีสิทธิสมัครสอบ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ

ตำแหน่ง

(๕) กำหนดการและวิธีการรับสมัครสอบ รวมทั้งกำหนดระยะเวลารับสมัครสอบ

(๖) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครสอบ

(๗) หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การประกาศบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

ข้อ ๗ หลักเกณฑ์ในการสอบแข่งขัน และหรือการคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยดำเนินการ ดังนี้

๗.๑ หลักเกณฑ์การสอบแข่งขัน แบ่งเป็น ๓ ภาค

ภาค ก ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป

ภาค ข ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

ภาค ค ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยวิธีการสัมภาษณ์และหรือภาคปฏิบัติ ทั้งนี้ ให้มีการดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ

๗.๒ หลักเกณฑ์การคัดเลือก เป็นการทดสอบความรู้ความสามารถด้วยวิธีการสัมภาษณ์หรือการสอบปฏิบัติตามที่คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกเห็นสมควร โดยการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๗.๒.๑ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

(๑) ความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน เช่น การวางแผนการเรียนการสอน การจัดการการเรียนการสอน การประเมินผลการสอน

(๒) การพัฒนาองค์ความรู้ เช่น บทความทางวิชาการ ผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัย ผลงานสร้างสรรค์ หรืออื่น ๆ

(๓) คุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล พฤติกรรมส่วนบุคคล ซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความมุ่งมั่นในการทำงาน คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ วิทยทัศน์ เป็นต้น

๗.๒.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

(๑) ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง เช่น การวางแผนการทำงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

(๒) การพัฒนาองค์ความรู้ เช่น แนวคิดการพัฒนาหน่วยงาน เป็นต้น

(๓) คุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล พฤติกรรมส่วนบุคคลซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความมุ่งมั่นในการทำงาน คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ วิสัยทัศน์ เป็นต้น

๗.๒.๓ เกณฑ์การสอบภาษาอังกฤษให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน และหรือการคัดเลือกบุคคล จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นคณะกรรมการ โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๘.๑ ดำเนินการสอบแข่งขันและหรือคัดเลือกตามวิธีการที่กำหนดในประกาศ

๘.๒ รายงานผลการสอบแข่งขันและหรือคัดเลือกต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาต่อไป

ข้อ ๙ เกณฑ์การตัดสิน กำหนดดังนี้

๙.๑ การสอบแข่งขัน

๙.๑.๑ ผู้ที่จะถือว่าผ่านการสอบแข่งขัน ต้องสอบผ่านภาค ก และภาค ข โดยมีคะแนนรวมในแต่ละภาค ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๙.๑.๒ การสอบ ภาค ค จะต้องได้คะแนน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๙.๒ การคัดเลือก ผู้ที่จะถือว่าผ่านการคัดเลือกจะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๑๐ การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสอบแข่งขัน และหรือการคัดเลือก ให้เรียงตามลำดับคะแนนรวมของผู้สอบผ่านการสอบแข่งขัน และหรือการคัดเลือกจากมากไปน้อย ในกรณีที่มีผู้ได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนน ภาค ข สูงกว่า อยู่ในลำดับที่ดีกว่า แต่ถ้าคะแนน ภาค ข ยังเท่ากันอีก ให้ผู้ที่ได้คะแนน ภาค ค สูงกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า ถ้าคะแนน ภาค ข และ ภาค ค เท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนน ภาค ก สูงกว่า อยู่ในลำดับที่ดีกว่า ถ้าคะแนนยังคงเท่ากันอีก ให้เรียงลำดับตามเลขประจำตัวสอบจากน้อยไปมาก

บัญชีผู้ผ่านการสอบแข่งขัน และหรือการคัดเลือก ให้ใช้ได้ไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันประกาศ เว้นแต่ มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการสอบแข่งขัน และหรือการคัดเลือกในตำแหน่งเดียวกันกับที่ได้ประกาศรับสมัครในครั้งก่อนนั้นอีก และได้ประกาศบัญชีผู้สอบแข่งขัน และหรือคัดเลือกได้ใหม่แล้ว บัญชีผู้สอบแข่งขัน และหรือคัดเลือกได้ในครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก

ผู้ผ่านการสอบแข่งขัน และหรือการคัดเลือก จะถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี เมื่อผู้นั้นมีกรณีใดกรณีหนึ่งดังนี้

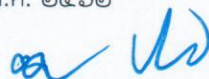
๑๐.๑ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว

๑๐.๒ ขอสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้ง

๑๐.๓ ไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งตามกำหนด

๑๐.๔ ไม่อาจรับการบรรจุและแต่งตั้งตามวันที่กำหนดไว้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูสิทธิ์ ประดับเพ็ชร)

รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา