



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) เป็นผู้มีความสุขภาพแข็งแรง

(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. อาจยกเว้น 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) ให้มีตำแหน่ง ทางวิชาการที่สูงขึ้น ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ตามข้อ ๖ (๒) ให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้นในระดับต่าง ๆ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๔ บุคคลผู้ได้รับการคัดเลือกให้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติ ทัวไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๗ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๕ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการโดยวิธีการสอบแข่งขัน หรือวิธีการคัดเลือกบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น และทำสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การรับค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง การทำสัญญาจ้างและการต่อสัญญา จ้าง ให้ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยและลงนามในสัญญาจ้างของ พนักงานมหาวิทยาลัย เว้นแต่การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตามข้อ ๑๑(ก) (๑)

ข้อ ๑๘ ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ทดลองปฏิบัติงาน ในตำแหน่งนั้นตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๙ สัญญาจ้าง ของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ดังนี้
(๑) สัญญาจ้างฉบับแรก เป็นสัญญาทดลองปฏิบัติงานมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ๑ ปี
(๒) สัญญาจ้างฉบับที่สอง เป็นสัญญาประจำมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ๘ ปี
(๓) สัญญาจ้างฉบับที่สาม เป็นสัญญาประจำมีกำหนดระยะเวลาการจ้างจนถึงวันสุดท้ายของปีงบประมาณ ที่บุคคลนั้นมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

การต่อสัญญาจ้าง แบบสัญญาจ้าง และแบบสัญญาจ้างชั่วคราวให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๐ การย้าย การตัดโอนตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง การเปลี่ยนตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน ให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกับสัญญาเดิม และให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

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

สำหรับผู้ที่ไปดำรงตำแหน่งผู้บริหารตามข้อ 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 และออกจากงานโดยมิใช่เพราะเหตุกระทำผิดวินัย 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 และการปรับอัตราค่าจ้างตามคุณวุฒิของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

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

การเลื่อนค่าจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้าง

ข้อ ๓๑ ให้มหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณแผ่นดินเฉพาะในตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวนไม่เกิน ร้อยละสิบห้าเข้ากองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย

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 ให้หน่วยงานจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง เพื่อพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย และปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล 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 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดโดยเคร่งครัด

ข้อ ๔๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน หรือสั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน หรือไม่ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์ และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

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 ในระหว่างการสอบสวนจะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใดให้กระทลสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่อธิการบดีจะสั่งพักงาน หรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสั่งพักงานหรือการสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนและผลแห่งการสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๖ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง ตามความร้ายแรงแห่งกรณี แล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

ข้อ ๔๗ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี 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 ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย 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 ของข้อบังคับนี้ให้เป็นอย่างนี้

(๑) การนับระยะเวลาตามข้อ ๒๕ (๑) และข้อ ๒๖ ให้นับตั้งแต่วันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับเป็นต้นไป

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

ข้อ ๕๕ การทำสัญญาจ้างโดยไม่ต้องมีการประเมนการต่อสัญญาจ้าง 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 วิธีการและเงื่อนไขตามข้อบังคับนี้ ให้นำข้อบังคับ 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

