



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๕๒

เพื่อให้การดำเนินการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับระบบคุณธรรม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ว่าด้วย คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พ.ศ. ๒๕๕๐”

ข้อ ๔ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่งใดๆ ที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๕ ในข้อบังคับนี้

“สภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	สภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
“นายกสภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
“คณะ”	หมายความว่า	คณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และ

เทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิทยาการจัดการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและอัญมณีศาสตร์ และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ที่จัดตั้งขึ้นที่เรียกว่าคณะ หรือบัณฑิตวิทยาลัย

“คณบดี” หมายความว่า คณบดีคณะครุศาสตร์ คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร คณบดีคณะวิทยาการจัดการ คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและอัญมณีศาสตร์ และให้หมายความรวมถึงผู้บริหารหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยที่จัดตั้งขึ้นที่เรียกว่าคณบดี

“หน่วยงาน” หมายความว่า สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาชุมชน ศูนย์หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้อำนวยการสำนักศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาชุมชน และให้หมายความรวมถึงผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

“ข้าราชการในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี และให้หมายความรวมถึงพนักงานราชการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เฉพาะในส่วนที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย พนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๖

“สายวิชาการ” หมายความว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งวิชาการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

“สายบริหาร” หมายความว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

“สายสนับสนุน” หมายความว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

“คณะกรรมการบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

“คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ ๖ ในกรณีที่ไม่มีบทบัญญัติใดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยในข้อบังคับนี้กำหนดไว้โดยเฉพาะ ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๗ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

คณะกรรมการ

ข้อ ๘ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย เรียกโดยย่อว่า “ก.บ.ม.” และคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย เรียกโดยย่อว่า “ก.อ.ร.”

ข้อ ๙ ให้ ก.บ.ม. และ ก.อ.ร. ตามบทบัญญัติในหมวด ๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็น ก.บ.ม. และ ก.อ.ร. ตามข้อ ๘ โดยให้มีอำนาจและหน้าที่ตามบทบัญญัตินี้ดังกล่าวสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม

ข้อ ๑๐ การประชุม ก.บ.ม. และ ก.อ.ร. ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ว่าด้วย การประชุมสภามหาวิทยาลัย มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๒

บททั่วไป

ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไป ดังต่อไปนี้

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

ทรงเป็นประมุข

(๔) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง หรือกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๕) ไม่เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ คนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถหรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(๖) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามกฎหมายของทางราชการ

(๗) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๘) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(๙) ไม่เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๑๐) ไม่เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๑๑) ไม่เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายของทางราชการ

(๑๒) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริต

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัย สายบริหาร

(๓) พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน

ข้อ ๑๓ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีของ พนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดสำหรับข้าราชการในมหาวิทยาลัย เว้นแต่ มหาวิทยาลัยจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๑๔ การลาของพนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งออกเป็น ๗ ประเภท ดังนี้

(๑) การลาป่วย

(๒) การลาคลอดบุตร

(๓) การลากิจส่วนตัว

(๔) การลาพักผ่อนประจำปี

(๕) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์

(๖) การลาเข้ารับการศึกษา

(๗) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย

หลักเกณฑ์ วิธีการ อำนาจอนุญาตการลา และการได้รับค่าจ้างระหว่างลา ของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๕ เครื่องแต่งกายและการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการนั้น

หมวด ๓

การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๑๖ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามตำแหน่งของข้าราชการใน มหาวิทยาลัยที่กำหนดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและข้อบังคับ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของ ข้าราชการในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒

เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้ ก.บ.ม. อาจกำหนดให้มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งอื่นอีกได้

ข้อ ๑๗ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตามข้อ ๑๖ ให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ.

ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการมีสิทธิใช้ตำแหน่งวิชาการเป็นคำนำหน้านามเพื่อแสดงวิทยฐานะได้ตลอดไป

ข้อ ๑๘ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๖ ให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ข้อ ๑๙ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๖ มีอำนาจและหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง และมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการในมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย ตลอดจนบุคลากรอื่นใดที่สังกัดคณะหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานหรือส่วนงานนั้น

พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งใดบังคับบัญชาข้าราชการในมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย ตลอดจนบุคลากรในคณะ ส่วนราชการ หน่วยงาน หรือส่วนงานใด ในฐานะใด ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๒๐ ให้ ก.บ.ม. โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยกำหนดแผนบุคลากรกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย กำหนดตำแหน่งและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ ทั้งนี้ ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ระบุชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และการอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๒๑ การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) การสอบแข่งขัน
- (๒) การคัดเลือก
- (๓) กรณีอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยเห็นสมควร

หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกให้ เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรมและประโยชน์สูงสุดที่มหาวิทยาลัยได้รับ

ข้อ ๒๒ ให้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยการสรรหาตามข้อ ๒๑ จากผู้มีคุณสมบัติทั่วไปตามข้อ ๑๑ และมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ตามข้อ ๒๐

คณะหรือหน่วยงานใดของมหาวิทยาลัยจะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ หรือมีความเชี่ยวชาญเฉพาะ เข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยให้ได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างแรกบรรจุ ก็ให้กระทำได้โดย ก.บ.ม. พิจารณาเสนอสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๒๓ ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และจัดทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๔ พนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน

ในระหว่างระยะทดลองปฏิบัติงานหากไม่ผ่านการประเมิน มหาวิทยาลัยอาจพิจารณายกเลิกการจ้างได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๒๕ อายุสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และสายสนับสนุนมีห้าระยะ ดังนี้

- | | |
|------------------|---|
| (๑) ระยะที่หนึ่ง | มีอายุสัญญาจ้างหนึ่งปี |
| (๒) ระยะที่สอง | มีอายุสัญญาจ้างสามปี |
| (๓) ระยะที่สาม | มีอายุสัญญาจ้างห้าปี |
| (๔) ระยะที่สี่ | มีอายุสัญญาจ้างเก้าปี |
| (๕) ระยะที่ห้า | มีอายุสัญญาจ้างจนวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัย |

ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

อายุสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหาร ให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งหรือตามที่กำหนดในสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๖ ภายใต้บทบัญญัติในข้อบังคับนี้ เงื่อนไขการจ้างและการสิ้นสุดของสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๗ ภายใต้บังคับ ข้อ ๒๒ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าจ้างจะสิ้นสุดลงในวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แม้ว่าระยะเวลาสัญญาจ้างจะยังเหลืออยู่ก็ตาม ทั้งนี้หากมีความจำเป็น ก.บ.ม. โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยอาจพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างอีกได้ ครั้งละไม่เกินหนึ่งปี จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์

ข้อ ๒๘ การต่อสัญญาจ้างในแต่ละระยะของการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน นอกจากจะพิจารณาจากผลการประเมินประจำปีแล้ว จะต้องมียุทธศาสตร์ตามที่แต่ละหน่วยงานจะกำหนดขึ้นในประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๙ การต่อสัญญาจ้างในแต่ละระยะของการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ นอกจากจะพิจารณาจากผลการประเมินประจำปีแล้ว จะต้องมียุทธศาสตร์ทางวิชาการเพิ่มเติม ดังนี้

(๑) การจ้างระยะที่สอง ต้องมีเอกสารประกอบการสอนหรืองานวิจัยที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานไม่น้อยกว่าหนึ่งเล่ม

(๒) การจ้างระยะที่สาม ต้องมีเอกสารประกอบการสอนและงานวิจัยที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานไม่น้อยกว่าอย่างละหนึ่งเล่ม หรือมีอย่างใดอย่างหนึ่งไม่น้อยกว่าสองเล่ม

(๓) การจ้างระยะที่สี่ ต้องมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) การจ้างระยะที่ห้า ต้องมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์

ข้อ ๓๐ มหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติหน้าที่อื่นภายในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๔

เงินเดือน ค่าตอบแทน และการเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๓๑ อัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและหลักเกณฑ์การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย โดยจัดทำเป็นระเบียบมหาวิทยาลัย

ค่าตอบแทนอื่นของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย โดยจัดทำเป็นระเบียบมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษหรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิหรือความสามารถเป็นพิเศษ หรือเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย โดยจัดทำเป็นระเบียบมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานตามข้อ ๓๕ วินัยและการรักษาวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยตลอดจนความสามารถ และความอดสาหัสในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบในการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย โดยจัดทำเป็นข้อบังคับมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๓ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย

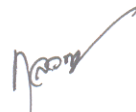
ให้นายกสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอธิการบดี

หมวด ๕

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานครบสองปี และมีผลการประเมินสองครั้งสุดท้ายตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไปติดต่อกัน มีสิทธิขอทุนของมหาวิทยาลัยเพื่อไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยขาดแคลนได้ตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ว่าด้วย การให้บุคลากรไปศึกษาต่อหรือฝึกอบรมด้วยทุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากภารกิจประจำของพนักงานมหาวิทยาลัย เช่นเดียวกับข้าราชการในมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งของมหาวิทยาลัย ยกเว้นค่าตอบแทนพิเศษที่ระบุไว้เฉพาะข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ



ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิเบิกค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง และรายจ่ายอื่นในการไปประชุม อบรม หรือสัมมนา ตามคำสั่งของมหาวิทยาลัยได้ในอัตราเดียวกับข้าราชการในมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม

การไปประชุม อบรม หรือสัมมนา โดยเบิกค่าใช้จ่ายจากมหาวิทยาลัย ตามวรรคหนึ่ง พนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องส่งรายงานผลการประชุม อบรม หรือสัมมนา ให้กับหน่วยงานต้นสังกัดภายในสิบห้าวันหลังจากการประชุม อบรม หรือสัมมนาสิ้นสุด

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ปฏิบัติตามความในวรรคสองให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ข้อ ๓๗ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี โดยให้มหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ในอัตราเดียวกับข้าราชการในมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๘ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์เพิ่มเติมจากข้อบังคับนี้ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๖

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๙ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกปีงบประมาณ ปีละสองครั้ง

ให้ ก.บ.ม. พิจารณาผลการประเมินตามวรรคหนึ่ง นำเสนออธิการบดีพิจารณา

ข้อ ๔๐ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีห้าระดับ ดังนี้

- | | | |
|-------------|---------|------------------------|
| (๑) ระดับ ๕ | หมายถึง | ผลการประเมินดีเยี่ยม |
| (๒) ระดับ ๔ | หมายถึง | ผลการประเมินดีมาก |
| (๓) ระดับ ๓ | หมายถึง | ผลการประเมินดี |
| (๔) ระดับ ๒ | หมายถึง | ผลการประเมินพอใช้ |
| (๕) ระดับ ๑ | หมายถึง | ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน |

ข้อ ๔๑ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับผลการประเมินในระดับ ๑ จะถูกยกเลิกสัญญาจ้างเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณนั้น แม้จะมีระยะเวลาของสัญญาจ้างเหลืออยู่ก็ตาม

ข้อ ๔๒ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการประเมินไม่เกินระดับ ๒ จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีงบประมาณต่อไป

ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับผลการประเมินไม่เกินระดับ ๒ เป็นเวลาสองปีติดต่อกันจะไม่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างในระยะต่อไป

หมวด ๗

การพ้นสภาพพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๓) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (๔) ถูกสั่งให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามข้อ ๑๑ หรือเพราะเหตุอื่น
- (๕) ถูกเลิกสัญญาจ้าง
- (๖) มหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่ง
- (๗) ถูกสั่งลงโทษปลดออก

ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออก ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับชั้น และให้นำความในข้อ ๕๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๘

วินัย การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๖ โทษทางวินัยมี ๔ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดขั้นเงินเดือน
- (๔) ปลดออก

ข้อ ๔๗ ภายใต้บังคับข้อ ๔๖ให้นำบทบัญญัติในหมวด ๕ และหมวด ๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๙

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๔๘ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.อ.ร. ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่ง



ข้อ ๔๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกลงโทษปลดออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัย โดยยื่นต่อ ก.อ.ร. ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๕๐ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษทางวินัย การตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.อ.ร. ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งถึงการกระทำ หรือได้รับคำสั่ง

ข้อ ๕๑ ให้ ก.อ.ร. พิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๔๘ หรือเสนอความเห็นต่อสภามหาวิทยาลัย เรื่องอุทธรณ์ตามข้อ ๔๙ หรือพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ตามข้อ ๕๐ ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจในคำวินิจฉัยอุทธรณ์ หรือในกรณีที่ ก.อ.ร. มิได้ วินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

ข้อ ๕๒ ให้อธิการบดีดำเนินการแก้ไขการกระทำหรือคำสั่ง ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.อ.ร.หรือสภามหาวิทยาลัย หรือคำพิพากษาศาลปกครอง แล้วแต่กรณีโดยเร็ว

ข้อ ๕๓ การอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๔๘ ข้อ ๔๙ และการร้องทุกข์ตาม ข้อ ๕๐ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๑๐

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๔ เมื่อมี ก.บ.ม. และ ก.อ.ร. ตามข้อบังคับนี้แล้ว ให้อธิการบดีตรวจสอบ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ หากสอดคล้องกับข้อบังคับนี้ ให้การดำเนินการนั้นมีผลโดยชอบด้วยกฎหมายและข้อบังคับนี้ แต่หาก การดำเนินการนั้นขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีนำเสนอเรื่องต่อ ก.บ.ม.หรือ ก.อ.ร. ตามข้อบังคับนี้ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ เพื่อให้ ก.บ.ม. หรือ ก.อ.ร. พิจารณาให้มีผลโดยชอบด้วยกฎหมายและข้อบังคับนี้

ข้อ ๕๕ ในกรณีที่ข้อบังคับนี้กำหนดให้ออกข้อบังคับหรือระเบียบใดๆ เพื่อปฏิบัติการตาม ข้อบังคับนี้ ให้สภามหาวิทยาลัยออกข้อบังคับหรือระเบียบดังกล่าวภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ

ข้อ ๕๖ ในกรณีที่สภามหาวิทยาลัยยังไม่ออกข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ หลักเกณฑ์หรือวิธีการใดๆ ตามข้อบังคับนี้ ให้นำกฎ ก.พ. กฎ ก.พ.อ. ข้อบังคับ ก.พ.อ. ประกาศ ก.พ.อ. หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนด มาใช้บังคับโดยอนุโลม เพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ เท่าที่ไม่ขัด หรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ก.อ.ร.

ข้อ ๕๗ การใดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล วินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ที่อยู่ระหว่างดำเนินการอยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ การดำเนินการต่อไปสำหรับกรณีนั้นให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยต้องสอดคล้องกับข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒



(ดร.อาชวี เตาลานนท์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



