



ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๕๓

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๑๘ (๒) (๑๒) (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และด้วยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๓”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับสถาบันราชภัฏเชียงราย ว่าด้วยการบริหารงานบุคลากรประจำตามสัญญา พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เรื่อง ระบบบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัย ฉบับลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

บรรดากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งใดของมหาวิทยาลัยในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

| | |
|------------------|--|
| “มหาวิทยาลัย” | หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย |
| “สภามหาวิทยาลัย” | หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย |
| “ ก.พ.อ.” | หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน |

ในสถาบันอุดมศึกษา

“ ก.บ.พ. ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง
ให้ทำงานในมหาวิทยาลัยเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้
หรือทั้งจากเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาด
ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการตีความในข้อบังคับนี้

หมวด ๑

การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัย ขึ้นคณะหนึ่ง
เรียกโดยย่อว่า ก.บ.พ. ประกอบด้วย

(๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีที่อธิการบดีเลือก จำนวนหนึ่งคน

เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็นกรรมการ

(๔) กรรมการซึ่งเลือกจากคณบดี จำนวนสามคน เป็นกรรมการ

(๕) กรรมการซึ่งเลือกจากผู้อำนวยการส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ จำนวนหนึ่งคน

เป็นกรรมการ

(๖) กรรมการซึ่งเลือกจากพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ จำนวนหนึ่งคน

เป็นกรรมการ

(๗) กรรมการซึ่งเลือกจากพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ
หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๘) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอก จำนวนสองคน เป็นกรรมการ ทั้งนี้
ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวต้องมาจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายหนึ่งคน และด้านบริหารงานบุคคล
หรือด้านการพัฒนาองค์กรหรือการบริหารจัดการหนึ่งคน

ให้ผู้ช่วยอธิการบดีหรือรองอธิการบดีรักษาการเป็นเลขานุการ และอาจมีผู้ช่วยเลขานุการก็ได้



วิธีการได้มาซึ่งกรรมการตาม (๔) (๕) (๖) และ (๗) ให้บุคคลในแต่ละประเภทเลือกกันเอง ส่วนกรรมการตาม (๘) ให้กรรมการตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) และ (๗) พิจารณาเสนอรายชื่อจำนวนไม่น้อยกว่าสองเท่าต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาเลือก

ข้อ ๗ ก.บ.พ. มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณากำหนดนโยบายและอนุมัติการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย

(๒) ออกประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๓) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นหรือมอบหมาย

ให้ปฏิบัติการอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของ ก.บ.พ.

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๘ ก.บ.พ. ตามข้อ ๖ (๒) (๔) (๕) (๖) (๗) และ (๘) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามความในวรรคก่อนแล้ว กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นประธานกรรมการหรือกรรมการในแต่ละประเภท แล้วแต่กรณี

(๔) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาให้จำคุก

(๕) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ออกเพราะมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่

หรือหย่อนความสามารถ

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่กรรมการผู้ใดพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระและได้มีการดำเนินการให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการเพื่อให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่ยังไม่ได้มีการแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างลง หากกรรมการมีจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง ให้ ก.บ.พ. ประกอบด้วยจำนวนเท่าที่มีอยู่นั้นและมีอำนาจและปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

ให้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่ง ก.บ.พ. หรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ ก.บ.พ. ครบวาระ หรือภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระแล้วแต่กรณี

ในการประชุมของ ก.บ.พ. ให้นำข้อบังคับว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัย มาใช้บังคับโดยอนุโลม



หมวด ๒

คุณสมบัติ ตำแหน่ง และเครื่องแบบพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคที่ ก.บ.พ. กำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้

(๓) เป็นผู้ถูกสั่งให้พักงาน หรือถูกสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเช่นเดียวกันกับการพักงาน หรือเป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ มหาวิทยาลัย รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ

(๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำความผิดวินัย ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือกฎหมายอื่น หรือตามข้อบังคับนี้

(๑๐) ถูกสั่งให้ออกจากราชการ กรณีถูกสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยร้ายแรงได้ หรือมีมลทินมัวหมอง ซึ่งหากรับราชการต่อไปจะเป็นที่เสียหายแก่ราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือกฎหมายอื่นหรือตามข้อบังคับนี้



(๑๑) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือพนักงานมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยสามารถจ้างชาวต่างประเทศเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ โดยไม่นำความในวรรคแรก (ก) (๑) มาใช้บังคับ ทั้งนี้ ให้เสนอ ก.บ.พ. พิจารณาเป็นกรณีไป

สำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ให้สามารถทำได้ โดยจ้างเป็นระยะเวลาเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทผู้บริหาร หรือจ้างเป็นระยะเวลาตามที่ ก.บ.พ. กำหนดสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทอื่น แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๐ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีดังนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อาจารย์

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี

(๓) คณบดี

(๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๕) รองคณบดี หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๖) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

(๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) ระดับเชี่ยวชาญ

(๓) ระดับชำนาญการ

(๔) ระดับปฏิบัติการ

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาให้พนักงานมหาวิทยาลัยดำรงตำแหน่งตำแหน่งตาม (ก) ให้เป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย



หลักเกณฑ์ วิธีการได้มา และคุณสมบัติ วาระการดำรงตำแหน่งและพ้นจากตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งตามวรรคแรก (ข) ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ สำหรับตำแหน่งที่สภามหาวิทยาลัยออกระเบียบหรือข้อบังคับกำหนดไว้ โดยเฉพาะก็ให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือตามที่ระเบียบหรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัยกำหนดแล้วแต่กรณี

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาให้พนักงานมหาวิทยาลัยดำรงตำแหน่งตำแหน่งตาม (ค) ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี

ให้ตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามวรรคแรก (ข) (๑) (๓) (๔) และ (๖) เป็นผู้บังคับบัญชามีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ในสังกัดของตนได้ ส่วนตำแหน่งอื่นให้เป็นไปตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตามระเบียบราชการ

ข้อ ๑๑ เครื่องแบบ เครื่องหมายพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.พ. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๓

การบรรจุ การแต่งตั้ง และการจ้าง

ข้อ ๑๒ การจ้างและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ จะต้องมีกรอบตำแหน่ง และวงเงินงบประมาณสำหรับจ้างตามที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติแล้ว

ข้อ ๑๓ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการด้วยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) การสอบแข่งขัน
- (๒) การคัดเลือก
- (๓) วิธีการอื่นตามที่ ก.บ.พ. กำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่น เกณฑ์การคัดเลือก การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีให้เป็นไปตามที่ ก.บ.พ. กำหนด แล้วแจ้งให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

ข้อ ๑๔ การจ้างและบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย มีสองลักษณะ ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ คือพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้ผ่านการวิเคราะห์ภาระงาน กำหนดเลขประจำตำแหน่ง อัตราค่าจ้างและปฏิบัติงานเต็มเวลา และผ่านการปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวในมหาวิทยาลัยมาแล้ว ในการจ้างและบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ให้แยกประเภทด้วยว่าตำแหน่งใดจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้หรือทั้งจากเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว คือ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้ผ่านการวิเคราะห์ภาระงาน กำหนดอัตราค่าจ้างและปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลาตามโครงการหรือตามมหาวิทยาลัย กำหนด

ข้อ ๑๕ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยประจำให้แบ่งระยะการจ้างเป็นช่วง ดังนี้

ระยะแรก ให้จ้างในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี โดยช่วงสามเดือนแรกของการจ้างให้ถือว่าเป็นระยะทดลองการปฏิบัติงาน เมื่อผ่านการประเมินการทดลองการปฏิบัติงานแล้วจึงให้ปฏิบัติงานจนครบกำหนดสัญญาจ้างต่อไป

ระยะที่สอง ให้จ้างเป็นเวลาสามปี

ระยะที่สาม ให้จ้างเป็นเวลาห้าปี

ระยะที่สี่ ให้จ้างเป็นเวลาสิบปี

ระยะสุดท้าย ให้จ้างจนถึงพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอายุหกสิบปีบริบูรณ์

พนักงานมหาวิทยาลัยรายใดมีพันธะผูกพันตามสัญญาวิทยุภัณฑ์ก็ให้ทำสัญญาจ้างในระยะแรกเท่ากับระยะเวลาชุดใช้ตามสัญญาวิทยุภัณฑ์ หรือเป็นการจ้างในตำแหน่งที่ขาดแคลนก็ให้จ้างในระยะเวลาตามความเห็นของ ก.บ.พ. อนึ่ง สำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๐ (ข) ให้จ้างเป็นเวลาตามวาระการดำรงตำแหน่งประเภทนั้น ๆ

ข้อ ๑๖ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้ใดพ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปปฏิบัติงานตามความประสงค์หรือตามโครงการของมหาวิทยาลัยหรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.พ. กำหนด

ข้อ ๑๗ มหาวิทยาลัยอาจย้ายพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่นในต่างหน่วยงานในมหาวิทยาลัยได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.พ. ประกาศกำหนด

ข้อ ๑๘ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนดและให้มีการทำสัญญาค่าประกันการปฏิบัติงาน



หมวด ๔

ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และการเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ข้อ ๑๘ อัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามบัญชีค่าจ้างที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ หรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้มีคุณวุฒิหรือความสามารถเป็นพิเศษ หรือได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจหรือเงินประจำตำแหน่งก็ได้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ.พ. กำหนด

ข้อ ๒๐ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับการพิจารณาให้เพิ่มค่าจ้างได้ โดยอย่างน้อยให้เพิ่มค่าจ้างในทุก ๆ การต่อสัญญาจ้างระยะการจ้างใหม่ และอาจได้รับการเพิ่มค่าจ้างอีกในระหว่างช่วงการจ้างได้ โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณของตำแหน่งและผลงานที่ปฏิบัติมา การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ ตลอดจนความสามารถ และความอุทิศสาหะในการปฏิบัติงาน การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.พ. กำหนด ทั้งนี้ การพิจารณาเพิ่มค่าจ้างดังกล่าวต้องคำนึงถึงงบประมาณของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญด้วย

การเลื่อนหรือเพิ่มค่าจ้างตามวรรคแรก ให้ถือการบดออกคำสั่งเลื่อนหรือเพิ่มค่าจ้าง

หมวด ๕

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๑ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการทดลองงาน การต่อสัญญาจ้างในแต่ละระยะ การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง การได้รับค่าตอบแทนพิเศษ การปรับปรุงพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน เสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน และอื่น ๆ ตามที่ ก.บ.พ. กำหนด โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.พ. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเป็นผู้มีความสามารถและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน จึงจะได้รับการทำสัญญาจ้างในระยะต่อไปได้ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้ใดไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยจะเลิกจ้างผู้นั้นเพราะเหตุไม่ผ่านการประเมินก็ได้

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยมีข้อผูกพันต้องปฏิบัติงานให้แก่มหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะข้อผูกพันนั้น จะทำเป็นหนังสือสัญญาหรือไม่ก็ตาม หากไม่ผ่านการประเมินและไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง ตามวรรคแรก หรือไม่ผ่านการประเมินและมีคำสั่งเลิกจ้างตามวรรคสอง ผู้นั้นไม่พ้นจากความรับผิดชอบข้อผูกพันที่มีต่อมหาวิทยาลัย



ข้อ ๒๒ ให้หน่วยงานรายงานผลการดำเนินการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งปัญหาอุปสรรคหรือข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยในเดือนที่สิ้นปีงบประมาณทุกปี

หมวด ๖

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๓ ให้มหาวิทยาลัยหรือหัวหน้าหน่วยงาน หรือทั้งมหาวิทยาลัยและหัวหน้าหน่วยงาน จัดให้มีการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งปัจจุบันและอนาคต โดยมีการจัดทำ แผนงานและจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสมด้วย

ข้อ ๒๔ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ก.บ.พ. อาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

- (๑) การศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน
- (๒) การปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การปฏิบัติงานบริการทางวิชาการ
- (๔) การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การแลกเปลี่ยนคณาจารย์หรือนักวิชาการ
- (๖) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ตามแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่ ก.บ.พ.กำหนด

ข้อ ๒๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ ในระดับเป็นที่พอใจของมหาวิทยาลัย ให้ถือว่าผู้นั้นมีความชอบจะได้รับบำเหน็จความชอบ เป็นค่าชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ เงินรางวัล หรือสิทธิที่พึงได้รับตามที่กฎหมาย หรือระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.พ. กำหนด

หมวด ๗

วันและเวลาทำงาน การลา และสวัสดิการ

ข้อ ๒๖ การกำหนดจำนวนวันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุดงาน วันหยุดประจำปีของพนักงาน มหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.พ. กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย



ข้อ ๒๗ การลา มีหกประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลากิจส่วนตัว
- (๔) การลาพักร้อน
- (๕) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (๖) การลาเข้ารับตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการลา ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.บ.พ. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๘ มหาวิทยาลัยอาจจัดให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทน ในลักษณะต่าง ๆ แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ตามความจำเป็นและความเหมาะสม สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการ เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินค่าตอบแทน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.พ. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๘

วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย

จรรยาบรรณและกระบวนการดำเนินการทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๒๙ ให้นำกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดของข้าราชการพลเรือน ที่เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย จรรยาบรรณและกระบวนการดำเนินการทางจรรยาบรรณ มาใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม

หมวด ๙

การพ้นสภาพพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) สิ้นปีงบประมาณในปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- (๔) เลิกจ้าง
- (๕) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (๖) ถูกสั่งให้ออก



(๗) ถูกส่งลงโทษไล่ออก

(๘) มหาวิทยาลัยยุบเลิกหน่วยงาน โครงการ หรือตำแหน่ง อันเป็นเหตุให้ไม่สามารถจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นต่อไปได้

(๙) ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๕

(๑๐) กรณีอื่นตามที่ ก.บ.พ. มีมติให้ความเห็นชอบให้พ้นสภาพ

ข้อ ๓๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกให้อื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เว้นแต่ในกรณีที่สัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยรายนั้นกำหนดไว้เป็นการเฉพาะว่าให้บอกกล่าวล่วงหน้าเป็นระยะเวลาที่มากกว่าสามสิบวัน ก็ให้เป็นไปตามที่สัญญาจ้างกำหนด โดยให้อื่นเสนอผ่านหัวหน้าหน่วยงานตามลำดับเพื่อให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้พิจารณา เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

หากอธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่การบริหารงานของมหาวิทยาลัย จะยับยั้งการลาออกเป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ เว้นแต่ เป็นการลาออกเพื่อสมัครรับเลือกตั้งหรือไปรับตำแหน่งทางการเมือง หรือในกรณีที่สัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นกำหนดไว้ให้บอกกล่าวเลิกสัญญาล่วงหน้ามากกว่าเก้าสิบวัน

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ ๕ (ก) หรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๕ (ข) ให้ถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่วันที่อธิการบดีมีคำสั่ง

ข้อ ๓๓ อธิการบดีมีอำนาจเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยสิ้นสุดสัญญาจ้างและไม่ได้รับการต่อสัญญา หรือไม่ผ่านการประเมิน

(๒) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือประพฤติดนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

(๓) ถูกสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงแต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่ ก.บ.พ. มีมติว่าถ้าให้ปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่มหาวิทยาลัย



ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดแม้จะพ้นสภาพพนักงานมหาวิทยาลัยไปแล้วก็ตาม หากในการปฏิบัติงานระหว่างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย จะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่าย หรือค่าสินไหมทดแทนในความเสียหายดังกล่าว เว้นแต่เป็นความเสียหายที่เกิดจากเหตุสุดวิสัยหรือได้รับการยกเว้นโดยกฎหมาย ในการนี้มหาวิทยาลัยสามารถหักค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือเงินอื่นใด ที่พนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับจากมหาวิทยาลัย เพื่อชำระเป็นค่าเสียหาย หรือค่าสินไหมทดแทนจากความเสียหายดังกล่าวก็ได้ ทั้งนี้ตามที่กำหนดไว้ในสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยกับมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานของมหาวิทยาลัย

หมวด ๑๐

การอุทธรณ์ และร้องทุกข์

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ โดยให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยเป็นประการใด ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์รายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบด้วย

ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตน โดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หรือถูกสั่งให้เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ยกเว้นกรณีถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายในสามสิบวันนับแต่วันรับทราบคำสั่งหรือรับแจ้ง หรือรับทราบถึงการกระทำนั้น และเมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัย เป็นประการใด ให้ถือเป็นที่สิ้นสุด

ข้อ ๓๗ การอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๘ ในวาระเริ่มแรกเมื่อข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับให้สภามหาวิทยาลัยดำเนินการให้ได้มาซึ่ง ก.บ.พ. ตามข้อ ๖ ภายในเก้าสิบวัน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวโดยอนุโลม



ข้อ ๓๘ ในระหว่างที่ยังไม่มี ก.บ.พ. ตามข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัย (ก.บ.พ.) ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เรื่องระบบบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการตามข้อบังคับนี้ จนกว่า ก.บ.พ. ตามข้อบังคับนี้จะเข้ารับหน้าที่

ข้อ ๔๐ เมื่อข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาผูกพันอยู่คงได้รับสิทธิ ตามสัญญาจ้างเดิมไปจนครบกำหนด เมื่อมีการต่อสัญญาจ้างใหม่ ให้ดำเนินการต่อสัญญาจ้างโดยให้สอดคล้อง กับระยะเวลาตาม ข้อ ๑๕ วรรคแรก โดยคำนึงถึงระยะเวลาที่ได้ผ่านการปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมาแล้ว ประกอบ

กรณีจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้จ้างตามระยะเวลาของโครงการ โดยไม่ผูกมัด มหาวิทยาลัยที่จะทำการต่อสัญญาจ้าง ทั้งนี้พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวอาจได้รับการพิจารณาแต่งตั้ง เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.พ. กำหนด

เพื่อประโยชน์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ และคุณสมบัติ ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๐ (ก) (๑) (๒) (๓) และ ผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๐ (ก) (๑) (๒) (๓) การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามวรรคแรกและการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวซึ่งปฏิบัติงาน ในลักษณะต่อเนื่องให้นับระยะเวลาต่อเนื่องกันทุกสัญญา

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๓



(นายคำรณ โกมลสุภกิจ)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย