



**ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๖**

โดยที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์มีอยู่หลายประเภท มีรูปแบบการบริหารงานที่มีความแตกต่างกัน เป็นเหตุให้การบริหารงานบุคคลขาดเอกภาพ และประสิทธิภาพสมควรปรับปรุงเสียใหม่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการสรรหา การจ้าง การทดลองปฏิบัติงาน และการต่อสัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย

“บุคลากรของมหาวิทยาลัย” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้าง

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยในตำแหน่งตามข้อ ๔ (๑) (๒) (๓) (๔) หรือ (๕) ไม่ว่าจะได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๕ ให้ ก.บ.ม. ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖ ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) พิจารณาเสนอนโยบาย แผนการบริหารงานบุคคล ต่อสภามหาวิทยาลัย
- (๒) พิจารณาแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และติดตามการพัฒนากุศลกรของมหาวิทยาลัยเพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย
- (๓) พิจารณาเสนอกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย
- (๔) พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรของมหาวิทยาลัย
- (๕) พิจารณากลับกรอง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเฉพาะที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจของ ก.บ.ม. เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัย
- (๖) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจของ ก.บ.ม.
- (๗) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิการบดีในการบริหารงานบุคคล
- (๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย ข้อบังคับ หรือระเบียบอื่นกำหนดไว้ หรือตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๗ การประชุมของ ก.บ.ม. ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์ ว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัย มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๘ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) คุณสมบัติทั่วไป
 - (ก) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี และไม่เกินหกสิบปี
 - (ข) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) ลักษณะต้องห้าม
 - (ก) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
 - (ข) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถหรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.
 - (ค) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงาน พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้ หรือกฎหมายอื่น
 - (ง) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
 - (จ) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
 - (ฉ) เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี
 - (ช) เป็นบุคคลล้มละลาย

(ซ) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(ณ) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(ญ) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ ก.บ.ม. อาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเพิ่มขึ้น หรือกำหนดแนวทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัยในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ในกรณีสมควรเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. จะวางระเบียบเพื่อยกเว้นคุณสมบัติตาม (๑) (ก) ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสำหรับตำแหน่งใดก็ได้

หมวด ๒

ประเภทและการกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๙ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยมี ดังนี้

(๑) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

(ก) ศาสตราจารย์

(ข) รองศาสตราจารย์

(ค) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(ง) อาจารย์

(จ) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

(ก) อธิการบดี

(ข) รองอธิการบดี

(ค) คณบดี

(ง) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(จ) ผู้ช่วยอธิการบดี

(ฉ) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

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

(ซ) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

(ก) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่

(๑) ระดับชำนาญงานพิเศษ

(๒) ระดับชำนาญงาน

(๓) ระดับปฏิบัติงาน

/(ข) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพ...

(ข) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

- (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๒) ระดับเชี่ยวชาญ
- (๓) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (๔) ระดับชำนาญการ
- (๕) ระดับปฏิบัติการ

หลักเกณฑ์และวิธีการการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งวิชาการ ตามข้อ ๙ (๑) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๑๐ ให้มหาวิทยาลัยจัดทำกรอบอัตรากำลัง เสนอต่อ ก.บ.ม. ทุกสี่ปี

ให้มหาวิทยาลัยจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรในมหาวิทยาลัยตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย โดยแสดงประเภท ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง อัตราเงินค่าตอบแทน และจำนวนตำแหน่ง และเมื่อ ก.บ.ม.ให้ความเห็นชอบแล้วให้ใช้บังคับได้

ในกรณีที่มหาวิทยาลัยมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สูงเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าที่กำหนดไว้ก็ได้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามภาระงานของแต่ละตำแหน่งตามประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด ๓

การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้าง และเงินเดือน

ข้อ ๑๒ การสรรหาบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งดังต่อไปนี้

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

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่นให้เป็นไปตามที่อธิการบดีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย นอกจากจะมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๘ แล้วต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

ข้อ ๑๓ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๔ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจ บรรจุ แต่งตั้ง ทำสัญญาจ้าง และเลิกจ้างหรือยกเลิกสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

/ข้อ ๑๕ การทำสัญญาจ้าง...

ข้อ ๑๕ การทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งสายวิชาการ ให้มีระยะเวลาการจ้าง ๔ ระยะ ดังต่อไปนี้

- (๑) ระยะที่ ๑ มีอายุสัญญาจ้างหนึ่งปี เพื่อทดลองปฏิบัติงาน
- (๒) ระยะที่ ๒ มีอายุสัญญาจ้างหกปีต่อจากระยะที่ ๑
- (๓) ระยะที่ ๓ มีอายุสัญญาจ้างสิบปีต่อจากระยะที่ ๒
- (๔) ระยะที่ ๔ มีอายุสัญญาจ้างต่อจากระยะที่ ๓ จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๑๖ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระยะที่ ๑ ตามข้อ ๑๕ ต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาหนึ่งปี และได้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด ในกรณีที่ครบหนึ่งปีแล้วไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาเลิกจ้าง

ข้อ ๑๗ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งวิชาการซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินในการทดลองปฏิบัติงานแล้วให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างในระยะที่ ๒ เป็นระยะเวลาหกปี

พนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ในระหว่างอายุสัญญาจ้างดังกล่าว ให้มหาวิทยาลัยเปลี่ยนสัญญาจ้างเป็นระยะที่ ๓ นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หากภายในระยะเวลาที่ต่ออายุสัญญาจ้างดังกล่าว ถ้าผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ ให้มหาวิทยาลัยเปลี่ยนสัญญาจ้างเป็นสัญญาจ้างระยะที่ ๔

พนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่งผู้ใดไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือรองศาสตราจารย์ภายในอายุสัญญาจ้างตามวรรคสอง ให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้างเมื่อครบกำหนดสัญญาจ้าง เว้นแต่มหาวิทยาลัยจะเห็นว่ามีความเหมาะสมที่จะต่อระยะเวลาให้ ก็ให้ต่อระยะเวลาให้ได้ไม่เกินสองปีสำหรับสัญญาจ้างระยะที่ ๒ และไม่เกินหนึ่งปีสำหรับสัญญาจ้างระยะที่ ๓ การต่ออายุสัญญาจ้างมากกว่านั้นให้กระทำได้เมื่อมีเหตุจำเป็นอย่างยิ่งและได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๘ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้างระยะที่ ๒ ระยะที่ ๓ และระยะที่ ๔ ทุกสามปีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาเลิกจ้าง

ข้อ ๑๙ การทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๙ (๒) (ข) (ค) และ (๓) ให้มีระยะเวลาการจ้าง ๓ ระยะ ดังต่อไปนี้

- (ก) ระยะที่ ๑ มีอายุสัญญาจ้างหนึ่งปี เพื่อทดลองปฏิบัติงาน
- (ข) ระยะที่ ๒ มีอายุสัญญาจ้างสี่ปี
- (ค) ระยะที่ ๓ มีอายุสัญญาจ้างจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๒๐ การทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๙ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินในการทดลองปฏิบัติงานแล้วให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างในระยะที่ ๒

(๒) ก่อนครบระยะเวลาตามสัญญาจ้างระยะที่ ๒ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด และถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างระยะที่ ๓ กับพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นต่อไป

(๓) ในระหว่างอายุสัญญาจ้างระยะที่ ๓ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทุกระยะสี่ปีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน มหาวิทยาลัยจะให้โอกาสพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นปรับปรุงการทำงานภายในเวลาที่กำหนดหรือพิจารณาเลิกสัญญาจ้างก็ได้

(๔) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งอยู่ในอายุสัญญาจ้างไม่ว่าระยะใด ถ้ามหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นดำรงอยู่ มหาวิทยาลัยมีสิทธิเลิกจ้างได้ แต่มหาวิทยาลัยต้องจ่ายเงินทดแทนให้ไม่น้อยกว่าเงินทดแทนที่ลูกจ้างจะพึงได้จากนายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดจะต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงินหรือการพัสดุมหาวิทยาลัย อาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นนำหลักทรัพย์มาวางเป็นประกันหรือจัดหาบุคคลมาทำสัญญาค้ำประกันไว้กับมหาวิทยาลัยก็ได้

ข้อ ๒๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อพ้นจากราชการทหารแล้ว ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้มีสิทธิขอกลับเข้าปฏิบัติงานโดยทำคำร้องขอพร้อมด้วยหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหาร ยื่นต่ออธิการบดีภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พ้นจากราชการทหาร ให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๓ อัตราเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนท้ายข้อบังคับนี้ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราขั้นต้นของอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น

การบรรจุและแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งใด ได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราขั้นต้นตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยอาจได้รับสวัสดิการ เงินเพิ่มการครองชีพ เงินเพิ่มหรือค่าตอบแทนอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๔ การเลื่อนเงินเดือนประจำปีสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยให้เลื่อนให้ปีละ ๒ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ภายในเดือนมีนาคมให้อธิการบดีสั่งเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนสำหรับเงินเดือนที่จะได้รับตั้งแต่ ๑ เมษายนเป็นต้นไป โดยให้เลื่อนเงินเดือนให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนเท่าๆ กันในอัตราไม่เกินร้อยละสองของเงินเดือน

(๒) ภายในวันที่ ๑๕ เดือนตุลาคมให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และเสนอแนะต่ออธิการบดีเพื่อเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานตามผลงานที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นได้ปฏิบัติตลอดปีงบประมาณ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิการบดีกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

การเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งทั้งสองกรณีเมื่อรวมแล้วต้องไม่เกินร้อยละห้าของวงเงินที่ใช้จ่ายเป็นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ณ สิ้นเดือนกันยายนของปีงบประมาณก่อน

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน อาจไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตาม (๒) ได้ การเลื่อนเงินเดือนตาม (๒) ให้เลื่อนให้สำหรับเงินเดือนที่ได้รับตั้งแต่ ๑ ตุลาคมเป็นต้นไป โดยให้อธิการบดีออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนไม่ช้ากว่าสิ้นเดือนพฤศจิกายน

/ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชา...

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาผู้ใดมิได้ปฏิบัติตาม (๒) ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(ก) ในกรณีที่เป็นการบกพร่องของผู้บังคับบัญชา ให้อธิการบดีดำเนินการประเมินแทนผู้บังคับบัญชา และสั่งเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินดังกล่าวภายในเวลาอันสมควร และให้นำความบกพร่องของผู้บังคับบัญชานั้นไปประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี และการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชานั้นด้วย

(ข) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่อาจประเมินผลการปฏิบัติงานภายในกำหนดเวลาเพราะเหตุที่พนักงานมหาวิทยาลัยมิได้ส่งเอกสารและข้อมูลตามแบบและภายในเวลาที่กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชารายงานอธิการบดีทราบ และในกรณีที่อธิการบดีเห็นสมควรขึ้นเงินเดือนให้ ก็ให้ขึ้นได้ตามควรแก่กรณี แต่ต้องไม่เกินร้อยละสองของเงินเดือนของพนักงานผู้นั้น

พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจะมีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามข้อนี้ ต้องเป็นผู้มีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าหกเดือนสำหรับกรณีการเลื่อนเงินเดือนตาม (๑) และไม่น้อยกว่าแปดเดือนตลอดทั้งปี สำหรับกรณีการเลื่อนเงินเดือนตาม (๒)

หมวด ๕

การพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๕ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการให้มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต เพื่อประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย

ให้หัวหน้าหน่วยงานมีหน้าที่ดำเนินการสนับสนุน แนะนำ และให้คำปรึกษาศักยภาพของมหาวิทยาลัยในสังกัด ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดความสามัคคี

ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีหน้าที่พัฒนาตนเองและเข้าร่วมในโครงการที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นตามวรรคหนึ่ง และไม่กระทำการใดให้เกิดการแตกความสามัคคีขึ้นในมหาวิทยาลัย

หมวด ๕

วันทำงาน การลา สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๒๖ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการหยุดงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยอนุโลม ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจะกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยก็ได้

พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ อาจลาหยุดราชการเพื่อไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ทำวิจัยหรือตามโครงการแลกเปลี่ยนคณาจารย์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่นในระหว่างลาได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สภามหาวิทยาลัย กำหนด

ข้อ ๒๗ การลาหยุดงาน สิทธิการลาหยุดงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด ส่วนการรับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่นในระหว่างลา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๖ จรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๒๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัย และจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ผู้นั้นกระทำความผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย

จรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๒๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง ผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักเรียน นักศึกษาหรือประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเกินสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๑ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน การกระทำความผิดให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นการจัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

/ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัย...

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ไม่ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บนให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๗ ผู้บังคับบัญชาผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัย ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตามหมวด ๗ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งพนักงานมหาวิทยาลัยในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๘ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดเงินเดือน
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้อธิการบดีสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการแล้วแต่กรณีตามความร้ายแรงของความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษด้วยก็ได้ แต่ห้ามลงโทษต่ำกว่าปลดออก

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้มีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยหรือเงินค่าตอบแทนเสมือนผู้นั้นลาออกจากงาน ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ และต้องไม่น้อยกว่าอัตราการจ่ายเงินค่าชดเชยหรือเงินค่าทดแทนกรณีการเลิกจ้างที่กฎหมายแรงงานกำหนด

การตัดเงินเดือนและลดเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๗

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๓๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่า ได้กระทำความผิดวินัย หรือความปรากฏต่ออธิการบดี หรือผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยให้อธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการสอบสวนโดยพลันและต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำความผิดวินัยที่มีโทษความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.บ.ม. กำหนดจะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

/ก่อนตั้งคณะกรรมการ...

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาและผู้มีอำนาจในการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๐ ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใดให้กระทบต่อสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่อธิการบดีจะสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสั่งพักงานหรือการสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนและผลแห่งการสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๑ เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้ถูกสอบสวนกระทำความผิดวินัยให้อธิการบดีสั่งลงโทษตามความเหมาะสมแห่งความผิด โดยให้แสดงในคำสั่งลงโทษว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใดด้วย

ในกรณีที่เป็นการผิดวินัยไม่ร้ายแรง และอธิการบดีเห็นว่ามิใช่เหตุอันควรลดโทษ หรืองดโทษจะลดโทษตามควรแก่กรณี หรือจะงดโทษโดยกล่าวงดเว้น หรือทำทัณฑ์บนเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

ข้อ ๔๒ พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้อธิการบดีสั่งลงโทษไล่ออก ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษด้วยก็ได้ แต่ห้ามลงโทษต่ำกว่าปลดออก

ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี หรือรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์ และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยตามข้อบังคับนี้ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ แต่การดำเนินการถอดถอน ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว ถ้ายังไม่พ้นสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากมหาวิทยาลัย อธิการบดียังมีอำนาจสั่งลงโทษไล่ออกได้ เว้นแต่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเสียชีวิต

หมวด ๘

การออกจากงาน

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ครบเกษียณอายุ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๔๖
- (๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- (๖) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง

ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณอายุในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุเกินกว่า ๖๐ ปี ต่อไปได้จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๕ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออก ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๖ อธิการบดีมีอำนาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) เจ็บป่วย จนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (๒) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับนี้
- (๓) เมื่อมีการเลิกหรือยุบหน่วยงาน ยุบหลักสูตร หรือตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่

(๔) ถูกจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) ถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่อธิการบดีเห็นว่าถ้าให้ทำหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

(๖) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือในสัญญาจ้าง

การสั่งให้ออกจากงานตาม (๒) ในกรณีเป็นการขาดคุณสมบัติตามข้อ ๘ (๑) (ข) หรือ (๒) (ง) ให้ดำเนินการสอบสวนก่อน โดยให้นำข้อ ๓๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การสั่งให้ออกจากงานตามวรรคหนึ่งมหาวิทยาลัยอาจจ่ายเงินทดแทนให้ได้ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๗ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๘ ให้ถือว่าพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่วันที่อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายสั่งการ

ข้อ ๔๘ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์หรือโครงการของมหาวิทยาลัย หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น อธิการบดีจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

หมวด ๙

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๔๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกตามข้อบังคับนี้หรือเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์และร้องทุกข์ตามข้อบังคับนี้

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ต้องอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่งลงโทษ เว้นแต่การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ให้อุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัย

การร้องทุกข์ กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยเห็นว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ต้องร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยภายในเก้าสิบวันนับแต่วันได้รับความไม่เป็นธรรม หรือได้รับการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความคับข้องใจ

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ได้พิจารณาวินิจฉัยคำอุทธรณ์หรือคำร้องทุกข์เป็นประการใดแล้ว ให้รายงานสภามหาวิทยาลัยทราบเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป เมื่อสภามหาวิทยาลัย มีมติเป็นประการใดให้อธิการบดีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

/การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ...

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย คำสั่งให้ออกจากราชการและการร้องทุกข์ รวมตลอดทั้งการพิจารณาคำอุทธรณ์และคำร้องทุกข์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๐ สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่ทำไว้กับมหาวิทยาลัย และยังไม่ครบสัญญาก่อน ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้สัญญาดังกล่าวมีผลบังคับใช้ต่อไปจนกว่าจะครบกำหนดสัญญา เว้นแต่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ทำสัญญานั้นประสงค์จะยกเลิกสัญญาและทำสัญญาใหม่ตามข้อบังคับนี้ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการตามความประสงค์ของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่งผู้ใดไม่ได้รับการบรรจุตามข้อ ๕๑ ให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเมื่อครบกำหนดสัญญาจ้าง

การดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่นอกเหนือจากวรรคหนึ่ง ซึ่งได้ดำเนินการอยู่ก่อนข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปได้ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งหรือประกาศนั้นๆ จนแล้วเสร็จ

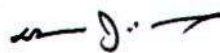
ข้อ ๕๑ บรรดาบุคลากรไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ อาจารย์ประจำตามสัญญา และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาหรือบุคลากรที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสังกัดมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสนับสนุนและสายงานวิชาการ อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ แต่ต้องแสดงความจำนงเป็นหนังสือตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนดภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับและต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับและประกาศมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณสิทธิและประโยชน์ที่พึงได้ ให้นับระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างรวมเข้าด้วย เว้นการนับระยะเวลาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการตามข้อ ๑๗ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ ๒๐ ถ้าพ้นระยะเวลาการทดลองงานแล้ว การนับระยะเวลาสำหรับระยะต่อไปให้นับใหม่

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์อยู่แล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ทำสัญญาจ้างเป็นระยะที่ ๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดยังไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้ทำสัญญาจ้างเป็นระยะที่ ๒ ทั้งนี้โดยให้เริ่มนับระยะเวลาตามข้อ ๑๗ ตั้งแต่วันที่ลงในสัญญาจ้าง

ข้อ ๕๒ ในกรณีที่คณะกรรมการตามข้อบังคับนี้ ยังมีได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยให้นำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๕๓ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖



(นายมีชัย ฤชุพันธุ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี

บัญชีแนบท้าย
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๖

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ขั้นต่ำ/บาท	ขั้นสูง/บาท
วิชาการ	ศาสตราจารย์	๒๖,๗๗๐	๗๐,๘๓๐
	รองศาสตราจารย์	๒๓,๗๙๐	๖๓,๙๖๐
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๒๐,๓๑๐	๕๕,๐๙๐
	อาจารย์ - ปริญญาเอก - ปริญญาโท	๒๓,๗๓๐ ๑๖,๐๑๐	๓๙,๖๓๐
ผู้บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือเทียบเท่า	๒๓,๗๙๐	๖๓,๙๖๐
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	๒๐,๓๑๐	๕๕,๐๙๐
วิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ	เชี่ยวชาญพิเศษ	๒๖,๗๗๐	๖๗,๕๖๐
	เชี่ยวชาญ	๒๓,๗๙๐	๖๒,๗๖๐
	ชำนาญการพิเศษ	๒๐,๓๑๐	๕๓,๐๘๐
	ชำนาญการ	๑๓,๑๖๐	๓๙,๖๓๐
	ปฏิบัติการ - ปริญญาโท - ปริญญาตรี	๑๖,๐๑๐ ๑๓,๐๕๐	๒๗,๕๐๐ ๒๗,๕๐๐
ทั่วไป	ชำนาญงานพิเศษ	๑๕,๔๑๐	๔๙,๘๓๐
	ชำนาญงาน	๑๐,๑๙๐	๓๕,๒๒๐
	ปฏิบัติงาน - ปวส. หรือเทียบเท่า - ปวท. - ปวช.	๑๐,๓๓๐ ๙,๕๙๐ ๘,๔๖๐	๒๗,๕๐๐ ๒๗,๕๐๐ ๒๗,๕๐๐



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๖

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖ สภามหาวิทยาลัยจึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕๑ บรรดาบุคลากรไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ อาจารย์ประจำตามสัญญา และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาหรือบุคลากรที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสังกัดมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสนับสนุนและสายงานวิชาการ อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ แต่ต้องแสดงความจำนงเป็นหนังสือตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนดภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับและต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ และประกาศมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณสิทธิและประโยชน์ที่พึงได้ ให้มีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างรวมเข้าด้วย เว้นแต่การนับระยะเวลาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามข้อ ๑๗ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ ๒๐ ถ้าพ้นระยะเวลาการทดลองงานแล้ว การนับระยะเวลาสำหรับระยะต่อไปให้เริ่มนับใหม่

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์อยู่แล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ทำสัญญาจ้างเป็นระยะที่ ๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดยังไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้ทำสัญญาจ้างเป็นระยะที่ ๒ ทั้งนี้ โดยให้เริ่มนับระยะเวลาตามข้อ ๑๗ ตั้งแต่วันที่ลงในสัญญาจ้าง

ให้มหาวิทยาลัยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุบุคคลตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวัน”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖

(นายมีชัย ฤชุพันธุ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓)
พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบกับ มติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ สภามหาวิทยาลัยจึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “ก.บ.ม.” ในข้อ ๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๔ ทวิ หมวด ๑ บททั่วไป แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖

“ข้อ ๔ ทวิ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.บ.ม.” ประกอบด้วย

- (๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ
- (๒) รองอธิการบดีที่อธิการบดีกำหนด เป็นกรรมการ
- (๓) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็นกรรมการ
- (๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกซึ่งอธิการบดีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานบุคคล จำนวนสองคน เป็นกรรมการ
- (๕) คณบดี ซึ่งเลือกกันเอง จำนวนสองคน เป็นกรรมการ
- (๖) ผู้แทนบุคลากรสายวิชาการหรือสายสนับสนุนจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ โดยในกรณีที่ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็นบุคลากรสายวิชาการ ให้เลือกจากบุคลากรสายสนับสนุน และในกรณีที่ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการเป็นบุคลากรสายสนับสนุน ให้เลือกจากบุคลากรสายวิชาการ

- (๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นกรรมการและเลขานุการ
(๘) หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
ผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) ให้อธิการบดีเป็นผู้แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ

สภามหาวิทยาลัย

กรรมการตาม (๔) (๕) และ (๖) มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ก็ได้ ในระหว่างที่ยังไม่มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งเพราะครบวาระ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ การดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการตาม (๕) และ (๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนครบวาระ

ในกรณีที่มิได้มีตำแหน่งว่างลงโดยมิใช่เพราะเหตุครบวาระ ให้ดำเนินการให้ได้ผู้ดำรงตำแหน่งแทนโดยเร็ว”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕ ให้ ก.บ.ม. ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของบุคลากรของมหาวิทยาลัย”

ข้อ ๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๕ ทวิ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖

“ข้อ ๕ ทวิ นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระ กรรมการตามข้อ ๔ ทวิ (๔) พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษา
- (๔) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (๖) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

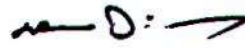
ในกรณีที่ ก.บ.ม. ครบวาระ แต่ยังมีได้มาซึ่ง ก.บ.ม. ใหม่ ให้ ก.บ.ม. ซึ่งครบวาระ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้ง ก.บ.ม. ขึ้นใหม่”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความใน (๕) ของข้อ ๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“(๕) พิจารณาเสนอแนะการพัฒนา ปรับปรุง หรือแก้ไข กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเฉพาะที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจของ ก.บ.ม. เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัย”

ข้อ ๙ ให้ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่ง ก.บ.ม. ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับนี้ ให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ในระหว่างที่ยังไม่มี ก.บ.ม. ดังกล่าว ให้ ก.บ.ม. ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ ปฏิบัติหน้าที่ ก.บ.ม. ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับนี้ไปพลางก่อน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๗



(นายมีชัย ฤชุพันธุ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๔)
พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๖๕/๑ และมาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗ สภามหาวิทยาลัยจึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงาน บุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หลักเกณฑ์และวิธีการการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๔ (๑) และ (๒) (ข) และ (ข) และ (๓) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการนั้น”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความใน (๒) ของข้อ ๒๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๒) ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงาน มหาวิทยาลัยและเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานมหาวิทยาลัย โดยให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลา ที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. ๒๕๕๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายมีชัย ฤชุพันธุ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๕)
พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ สภามหาวิทยาลัยจึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในวรรคสามของข้อ ๓๙ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

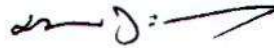
“ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การออกจากราชการ การสั่งพักหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน มาใช้บังคับกับการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การออกจากราชการ การสั่งพักหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยโดยอนุโลม”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาอยู่ก่อนพ้นจากราชการ แม้ภายหลังจะพ้นจากราชการไปแล้วถ้าผลการดำเนินการทางวินัยหรือผลการดำเนินคดีอาญาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิด หรือมีคำพิพากษาอันถึงที่สุดให้ลงโทษจำคุกผู้นั้น ทั้งนี้ ภายในเวลาสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการ ให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงโทษได้ เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือเป็นกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเสียชีวิต”

ข้อ ๕ การดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การออกจาก
ราชการ การสั่งพักหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนที่ดำเนินการไปแล้วก่อนข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ถ้าได้
ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การออกจากราชการ การสั่งพักหรือ
สั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้การดำเนินการนั้นเป็นอันใช้ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายมีชัย ฤชุพันธุ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
เรื่อง หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และการทดลองปฏิบัติงาน
บุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
พ.ศ. ๒๕๕๖

เพื่อให้การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติงาน และการต่อสัญญาจ้าง
พนักงานมหาวิทยาลัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ
พ.ศ. ๒๕๔๗ และข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัย
ราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกอบกับมติ
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน
๒๕๕๖ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การ
สรรหา บรรจุแต่งตั้ง และการทดลองปฏิบัติงาน บุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัย
ราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. ๒๕๕๖”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

หมวด ๑

การสรรหาบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

ข้อ ๓ การสรรหาบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง
ดังต่อไปนี้

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

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี
และการยกเลิกบัญชี ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย นอกจากจะมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มี
ลักษณะต้องห้ามตามความในข้อ ๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงาน
บุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ แล้ว จะต้องมีความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ใน
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

ส่วนที่ ๒ หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขัน

ข้อ ๔ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ใช้วิธีการสอบแข่งขัน เหมาะสมกับแผนความต้องการใช้บุคลากรของหน่วยงาน

ข้อ ๕ หลักสูตรการสอบแข่งขัน ประกอบด้วย ๓ ภาค ดังนี้

- (๑) ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.)
- (๒) ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.)
- (๓) ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.)

ข้อ ๖ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน โดยมีจำนวนและองค์ประกอบ เป็นไปตามคำสั่งมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ ให้มีการประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน โดยมีรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- (๑) ระบุชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง
- (๒) คุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้มีสิทธิ์สมัครสอบสำหรับตำแหน่งนั้น

- (๓) อัตราเงินเดือนเป็นไปตามตำแหน่งที่ประกาศรับ
- (๔) วัน เวลา และสถานที่รับสมัครสอบและผู้มีสิทธิ์สอบ
- (๕) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครสอบ
- (๖) หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขัน

(๗) เรื่องอื่น ๆ หรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบควรทราบ

การประกาศรับสมัครสอบตามวรรคหนึ่ง ให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัคร และอาจจะปิดประกาศในหน่วยงานอื่น ๆ ประกาศทางเว็บไซต์ หรือทางสื่ออื่น ๆ ร่วมด้วยก็ได้ ทั้งนี้ ต้องประกาศไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน รวมวันหยุดราชการ

ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็น อาจขยายกำหนดเวลารับสมัครสอบแข่งขันตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด ทั้งนี้ จะต้องประกาศขยายเวลานั้นก่อนวันปิดรับสมัครสอบในครั้งนั้นด้วย

ข้อ ๘ ผู้สอบแข่งขันได้ ต้องได้คะแนนแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ข้อ ๙ ให้มหาวิทยาลัยจัดทำบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ โดยเรียงลำดับจากผู้สอบได้คะแนนรวมสูงลงมาตามลำดับ ในกรณีที่ได้คะแนนรวมเท่ากันให้พิจารณาคะแนนที่สูงกว่า ในภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ที่เปิดสอบตามประกาศของมหาวิทยาลัย และลำดับเลขประจำตัวสอบก่อน ตามลำดับ และขึ้นบัญชีไว้

บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้ใช้ได้ไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันขึ้นบัญชี

ข้อ ๑๐ การยกเลิกการขึ้นบัญชีเฉพาะราย ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ขึ้นบัญชีได้ขอสิทธิรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้ โดยได้แสดงเจตนาสิทธิเป็นหนังสือ

(๒) ผู้ขึ้นบัญชีไม่มีรายงานตัวเพื่อเข้ารับราชการภายในระยะเวลาที่กำหนด

(๓) ผู้ขึ้นบัญชีมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้ตามกำหนดเวลาที่จะบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้

(๔) ผู้ขึ้นบัญชีได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งใดที่สอบได้ไปแล้ว ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีทุกบัญชีที่สอบแข่งขันได้ในการสอบครั้งเดียวกัน

ส่วนที่ ๓ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก

ข้อ ๑๑ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยนอกจากวิธีการสอบแข่งขันแล้ว อาจใช้วิธีการคัดเลือก ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนการศึกษา
(๒) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาชีพและในระดับคุณวุฒิ
ที่ขาดแคลน

- (๓) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ
- (๔) กรณีอื่นตามที่ ก.บ.ม.กำหนด
- (๕) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

การบรรจุบุคคลตาม (๒) และ (๓) ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก โดยมีจำนวนและองค์ประกอบเป็นไปตามคำสั่งมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกประชุมกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือก ให้สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่คัดเลือก ดังนี้

๑๓.๑ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

(๑) การสอน เช่น การวางแผนการสอน การจัดการเรียนการสอน
การประเมินผลการสอน เป็นต้น

(๒) การพัฒนาองค์ความรู้ เช่น บทความทางวิชาการ ผลงานวิชาการ
ผลงานวิจัย ผลงานสร้างสรรค์ เป็นต้น

(๓) พฤติกรรมส่วนบุคคล เช่น ความมุ่งมั่นในการทำงาน คุณธรรมจริยธรรม
วิสัยทัศน์ เป็นต้น

๑๓.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

(๑) ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง เช่น การวางแผนการทำงาน
ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

(๒) การพัฒนาองค์ความรู้ เช่น แนวคิดการพัฒนาหน่วยงาน เป็นต้น

(๓) พฤติกรรมส่วนบุคคล เช่น ความมุ่งมั่นในการทำงาน คุณธรรม
จริยธรรม วิสัยทัศน์ เป็นต้น

คณะกรรมการอาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกอื่นที่มีความเหมาะสมเพิ่มเติมได้

ข้อ ๑๔ ผู้ผ่านการคัดเลือกต้องได้คะแนนประเมินจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนรวมจากกรรมการทุกคนต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ข้อ ๑๕ ประกาศของมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๑ ต้องมีรายละเอียด ดังนี้

(๑) ระบุชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง
(๒) คุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัย
ราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และ
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้มีสิทธิ์สมัครคัดเลือกสำหรับตำแหน่งนั้น

- (๓) อัตราเงินเดือนเป็นไปตามตำแหน่งที่ประกาศรับ
- (๔) วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร
- (๕) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครคัดเลือก

(๖) หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้ได้รับคัดเลือก

(๗) เรื่องอื่น ๆ หรือข้อความอื่นที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกควรทราบ

การประกาศรับสมัครสอบตามวรรคหนึ่ง ให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัคร และอาจจะปิดประกาศในหน่วยงานอื่น ๆ ประกาศทางเว็บไซต์ หรือทางสื่ออื่น ๆ ร่วมด้วยก็ได้ ทั้งนี้ ต้องประกาศไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน รวมวันหยุดราชการ

ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็น อาจขยายกำหนดเวลารับสมัครคัดเลือกตามที่มหาวิทยาลัย ประกาศกำหนด ทั้งนี้ จะต้องประกาศขยายเวลานั้นก่อนวันปิดรับสมัครสอบในครั้งนั้นด้วย

ส่วนที่ ๔ หลักเกณฑ์และวิธีการอื่น

ข้อ ๑๖ หลักเกณฑ์และวิธีการอื่นให้เป็นไปตามที่อธิการบดีประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ตามความจำเป็นเป็นรายการต่อไป

หมวด ๒ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุแต่งตั้ง

ข้อ ๑๗ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามความในข้อ ๑๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๘ การบรรจุบุคคลโดยให้ได้รับเงินเดือนแรกบรรจุสูงกว่าขั้นต่ำตามระดับคุณวุฒิหรือเงินเดือนขั้นต่ำที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. อาจกระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูงเป็นพิเศษ
- (๒) เป็นตำแหน่งที่มีการแข่งขันในตลาดแรงงานสูง
- (๓) เป็นตำแหน่งที่บรรจุผู้ที่มีคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพขาดแคลน หรือเป็นตำแหน่ง

วิชาชีพเฉพาะ

- (๔) เป็นตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเข้ามาปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๒ แบบสัญญาและระยะเวลาการจ้าง

ข้อ ๑๙ ผู้ที่ต้องทดลองปฏิบัติงานและหรือผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และสัญญาค้ำประกัน ตามแบบสัญญาแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๒๐ ให้สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ดังนี้

- (๑) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ให้มีระยะเวลาการจ้าง ๔ ระยะ ตามข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ และข้อ ๑๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้มีระยะเวลาการจ้าง ๓ ระยะ ตามข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

เมื่อใกล้สิ้นสุดระยะเวลาการจ้างในสัญญาระยะใดไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน ให้หน่วยงานนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย มาใช้ประกอบการพิจารณาขยายระยะเวลาการจ้างในสัญญาต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย ศิริภักดิ์)
อธิการบดี

ที่ ๕๗๗ /๒๕๕๖



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๖)
พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และสายสนับสนุน ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อ ๑๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๕ การทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ให้มีระยะเวลาการจ้าง ๓ ระยะ ดังต่อไปนี้

(๑) ระยะที่ ๑ มีอายุสัญญาจ้างหนึ่งปี เพื่อทดลองปฏิบัติงาน

(๒) ระยะที่ ๒ มีอายุสัญญาจ้างหกปีต่อจากระยะที่ ๑

(๓) ระยะที่ ๓ มีอายุสัญญาจ้างต่อจากระยะที่ ๒ จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ทั้งนี้ หากพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ไม่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด มหาวิทยาลัยสามารถเลิกจ้างได้”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกข้อ ๑๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๗ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินในการทดลองปฏิบัติงานแล้วให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างในระยะที่ ๒ เป็นระยะเวลาหกปี

ในการทำสัญญาจ้างระยะที่ ๓ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่อยู่ในระหว่างสัญญาจ้างระยะที่ ๒ ให้ทำการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ในระหว่างอายุสัญญาจ้างระยะที่ ๒ ให้มหาวิทยาลัยเปลี่ยนสัญญาจ้างเป็นระยะที่ ๓ นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกข้อ ๑๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๘ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้างระยะที่ ๒ และระยะที่ ๓ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกข้อ ๑๙ (ข) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(ข) ระยะที่ ๒ มีอายุสัญญาจ้างหกปี”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๔ การเลื่อนเงินเดือนประจำปีสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการตามขั้นตอนวิธีการข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ โดยอนุโลมส่วนอัตราร้อยละและการเลื่อนเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน ให้เลื่อนได้ดังนี้

(๑) รอบที่หนึ่ง ให้อธิการบดีส่งเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้ไม่เกินร้อยละสองของวงเงินที่ได้รับจัดสรร

(๒) รอบที่สอง ให้อธิการบดีส่งเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้ไม่เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรร

การเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่ง ให้รวมถึงการจ่ายสวัสดิการทั้งหมดของพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย

วงเงินที่ได้รับจัดสรรตามวรรคหนึ่ง หมายความว่าเงินที่ทางราชการจัดสรรให้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ภายหลังจากหักเงินค่าสวัสดิการออกแล้ว

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินจะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาผู้ใดมิได้ปฏิบัติตาม (๑) (๒) ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

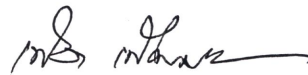
(ก) ในกรณีที่เป็นการบกพร่องของผู้บังคับบัญชา ให้อธิการบดีดำเนินการประเมินแทนผู้บังคับบัญชาและส่งเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินดังกล่าวภายในเวลาอันสมควร และให้นำความบกพร่องของผู้บังคับบัญชานั้นไปประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี และการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชานั้นด้วย

(ข) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่อาจประเมินผลการปฏิบัติงานภายในกำหนดเวลา เพราะเหตุที่พนักงานมหาวิทยาลัยมิได้ส่งเอกสารและข้อมูลตามแบบและภายในเวลาที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชารายงานอธิการบดีทราบ และในกรณีที่อธิการบดีเห็นสมควรขึ้นเงินเดือนให้ ก็ให้ขึ้นได้ตามควรแก่กรณี แต่ต้องไม่เกินร้อยละสองของเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น

พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจะมีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามข้อนี้ ต้องเป็นผู้มีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสี่เดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนตาม (๑) และไม่น้อยกว่าแปดเดือนตลอดหนึ่งปี สำหรับการเลื่อนเงินเดือนตาม (๒)”

ข้อ ๘ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่อยู่ในระหว่างสัญญาจ้างระยะที่ ๒ ก่อนวันประกาศใช้ข้อบังคับนี้ สามารถขยายเวลาได้หกปีนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นางสาวเฟื่องฟ้า เทียนประภาสิทธิ์)
อุปนายกสภามหาวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่แทน
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๗)
พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรปรับเงินเดือนและแก้ไขบัญชีแนบท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบัญชีแนบท้าย ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้บัญชีแนบท้ายฉบับนี้แทน

ข้อ ๔ ให้มีการปรับเงินเดือนให้พนักงานมหาวิทยาลัยดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ปรับฐานเงินเดือนตามกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยปรับเป็นร้อยละ และไม่เกินวงเงินงบประมาณที่ได้รับอุดหนุน

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการให้ปรับฐานเงินเดือนตามกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยปรับเป็นร้อยละ และไม่เกินวงเงินงบประมาณที่ได้รับอุดหนุน

ความใน (๑) และ (๒) ให้นับอายุงานตั้งแต่วันที่บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ โดยบุคคลใดที่มีอายุงานเกินหกเดือนให้นับเป็นหนึ่งปี

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นางสาวเฟื่องฟ้า เทียนประภาสทธิ์)
อุปนายกสภามหาวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่แทน
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

บัญชีแนบท้าย

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๗)

พ.ศ. ๒๕๖๒

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ขั้นต่ำ/บาท	ขั้นสูง/บาท
วิชาการ	ศาสตราจารย์	-	๗๖,๘๐๐
	รองศาสตราจารย์	-	๗๐,๓๖๐
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	๕๙,๕๐๐
	อาจารย์	๑๙,๕๐๐ ๒๒,๗๕๐ ๒๗,๓๐๐	๔๓,๖๐๐
	ปริญญาตรี		
	ปริญญาโท		
	ปริญญาเอก		
ผู้บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	๓๗,๗๘๐	๗๐,๓๖๐
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	๓๐,๖๖๐	๕๙,๕๐๐
วิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ	เชี่ยวชาญพิเศษ	๕๐,๓๗๐	๗๔,๓๒๐
	เชี่ยวชาญ	๓๖,๑๑๐	๖๙,๐๔๐
	ชำนาญการพิเศษ	๒๕,๔๗๐	๕๘,๓๙๐
	ชำนาญการ	๑๗,๓๑๐	๔๓,๖๐๐
	ปฏิบัติการ	๑๗,๒๕๐ ๒๐,๑๓๐	๒๖,๙๐๐
	ปริญญาตรี (๑๕,๐๐๐)		
	ปริญญาโท (๑๗,๕๐๐)		
ทั่วไป	ชำนาญงานพิเศษ	๑๗,๗๓๐	๕๔,๘๒๐
	ชำนาญงาน	๑๑,๗๒๐	๓๘,๗๕๐
	ปฏิบัติงาน	๑๓,๒๓๐ ๑๒,๔๗๐ ๑๐,๘๑๐	๒๑,๐๑๐
	ปวส.หรือเทียบเท่า (๑๑,๕๐๐)		
	ปวท. (๑๐,๘๔๐)		
	ปวช. (๙,๔๐๐)		



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๘)
พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรปรับเงินเดือนและแก้ไขบัญชีแนบท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และบัญชีแนบท้าย และให้ใช้บัญชีแนบท้ายฉบับนี้แทน

ข้อ ๔ ให้มีการปรับเงินเดือนให้พนักงานมหาวิทยาลัยดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ปรับเงินเดือนตามปีที่ปฏิบัติงาน โดยปรับฐานเงินเดือนปีละ ๑๓๐ บาท นับตั้งแต่วันที่บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการให้ปรับเงินเดือนตามปีที่ปฏิบัติงาน โดยปรับฐานเงินเดือนปีละ ๑๘๕ บาท นับตั้งแต่วันที่บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ความใน (๑) และ (๒) ให้นับอายุงานตั้งแต่วันที่บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ โดยบุคคลใดที่มีอายุงานเกินหกเดือนให้นับเป็นหนึ่งปี

การปรับเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเป็นสิบบาท

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นางสาวเฟื่องฟ้า เทียนประภาสสิทธิ์)

อุปนายกสภามหาวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่แทน
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

บัญชีแนบท้าย
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๘)
พ.ศ. ๒๕๖๒

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ขั้นต่ำ/บาท	ขั้นสูง/บาท
วิชาการ	ศาสตราจารย์	-	๗๖,๘๐๐
	รองศาสตราจารย์	-	๗๐,๓๖๐
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	๕๙,๕๐๐
	อาจารย์		
	ปริญญาตรี	๑๙,๕๐๐	๔๓,๖๐๐
	ปริญญาโท	๒๒,๗๕๐	
	ปริญญาเอก	๒๗,๓๐๐	
ผู้บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	๓๗,๗๘๐	๗๐,๓๖๐
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	๓๐,๖๖๐	๕๙,๕๐๐
วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	เชี่ยวชาญพิเศษ	๕๐,๓๗๐	๗๔,๓๒๐
	เชี่ยวชาญ	๓๖,๑๑๐	๖๙,๐๔๐
	ชำนาญการพิเศษ	๒๕,๔๗๐	๕๘,๓๔๐
	ชำนาญการ	๑๗,๓๑๐	๔๓,๖๐๐
	ปฏิบัติการ		
	ปริญญาตรี (๑๕,๐๐๐)	๑๗,๒๕๐	๒๖,๙๐๐
	ปริญญาโท (๑๗,๕๐๐)	๒๐,๑๓๐	
ทั่วไป	ชำนาญงานพิเศษ	๑๗,๗๓๐	๕๔,๘๒๐
	ชำนาญงาน	๑๑,๗๒๐	๓๘,๗๕๐
	ปฏิบัติงาน		
	ปวส.หรือเทียบเท่า (๑๑,๕๐๐)	๑๓,๒๓๐	๒๑,๐๑๐
	ปวท. (๑๐,๘๔๐)	๑๒,๔๗๐	
	ปวช. (๙,๔๐๐)	๑๐,๘๑๐	



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๙)
พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มวรรคสี่และวรรคห้าของข้อ ๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นดังนี้

“ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการปรับเงินเดือนตามวรรคหนึ่งแล้ว แต่เงินเดือนเกินจากบัญชีแนบท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีแนบท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดของสายงานของระดับตำแหน่งที่ครองอยู่ ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการ โดยคิดเป็นร้อยละของเงินเดือน ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม หรือวันที่ ๓๐ กันยายน แล้วแต่กรณี โดยให้จัดทำคำสั่งจ่ายแยกต่างหากจากเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือนแต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรร”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นางสาวเฟื่องฟ้า เทียนประภาสทธิ์)

อุปนายกสภามหาวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่แทน

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์