



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับความในมาตรา ๑๘(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงมีมติให้ออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
“สภามหาวิทยาลัย”	หมายถึง สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
“อธิการบดี”	หมายถึง อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
“ก.บ.ม.”	หมายถึง คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายถึง บุคคลตามสัญญาจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ที่ได้ค่าตอบแทนเป็นรายเดือนจากเงินงบประมาณหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“เงินเดือน” หมายถึง เงินที่มหาวิทยาลัยจ่ายให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เป็นค่าตอบแทนการทำงานเป็นรายเดือน ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนโดยวิธีใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือเงิน หรือผลประโยชน์อื่นที่มหาวิทยาลัยหักไว้หรือจ่ายเพิ่มเติมให้แก่พนักงานเพื่อประโยชน์ในการทำงาน

“สัญญาจ้าง” หมายถึง สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ข้อ ๔ การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ การใด
ที่มีได้บัญญัติไว้ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ และเพื่อการนี้ให้อำนาจออก
ประกาศมหาวิทยาลัยได้ตามความจำเป็นและเห็นสมควร

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ นอกจากอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐
แล้ว ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย และโดยเฉพาะให้มี
อำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอแนะนโยบายและแผนการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๒) พิจารณาเสนอแนะกำหนดกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง อันดับเงินเดือน
แต่ละตำแหน่ง และจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย
- (๓) พิจารณาการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งที่
ต้องเสนอเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณา
- (๔) พิจารณาดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย
เว้นแต่การสรรหาบุคคลตามข้อ ๑๖ ให้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณา
- (๕) พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยของ
พนักงานมหาวิทยาลัย
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

หมวด ๒

พนักงานมหาวิทยาลัย

- ข้อ ๗ พนักงานมหาวิทยาลัย มี ๒ กลุ่ม คือ
- กลุ่มที่ ๑ พนักงานวิชาการ ได้แก่ บุคคลที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ปฏิบัติ
หน้าที่สอนและวิจัยเป็นภารกิจหลัก หรือหน้าที่อื่นเป็นลักษณะการปฏิบัติงานทางวิชาการ
 - กลุ่มที่ ๒ พนักงานปฏิบัติการ ได้แก่ บุคคลที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ปฏิบัติ
หน้าที่ในการสนับสนุนงานวิชาการ งานบริการวิชาการ และการบริหารงานธุรการ
- พนักงานวิชาการและพนักงานปฏิบัติการ มี ๒ ประเภท ดังนี้
- (๑) พนักงานประจำเต็มเวลา

๑) พนักงานประจำเต็มเวลาตามสัญญาจ้าง ได้แก่ พนักงานที่มี

สัญญาจ้าง ๑ ปี

๒) พนักงานประจำเต็มเวลาถาวร ได้แก่ พนักงานที่มีสัญญาจ้างคราวละ ๔ ปี ๘ ปี และปฏิบัติงานจนอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ โดยมีเวลาทดลองปฏิบัติงาน ๑ ปีในปีแรกของสัญญาระยะเวลาที่ ๑ และให้นับรวมอยู่ในระยะเวลา ๔ ปีนี้ หากทำสัญญาจ้างต่อในระยะเวลาที่ ๒ และ ๓ ไม่ต้องการทดลองปฏิบัติงานอีก

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้แก่ บุคคลที่มหาวิทยาลัยตกลงจ้างให้ปฏิบัติงานเฉพาะการใดการหนึ่งเป็นการชั่วคราวตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๘ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และอายุไม่เกินหกสิบปีสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยประจำเต็มเวลาถาวร

(๒) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(๓) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

(๔) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๕) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๗) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น เว้นแต่การจ้างเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

(๘) คุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ในประกาศการสรรหาหรือการเลือกบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ต้องเป็นไปเพื่อความจำเป็นหรือเหมาะสมกับภารกิจของมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่เห็นสมควร ก.บ.ม. อาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเพิ่มขึ้นหรือกำหนดแนวทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัยในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ก.บ.ม. อาจจะอนุมัติให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์คงเป็นพนักงานประจำเต็มเวลาถาวรต่อไปได้ตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๙ การกำหนดตำแหน่งที่จะบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย ในหน่วยงานใดจะมี ตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนเท่าใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างไร ให้ ก.บ.ม. กำหนดภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณหรือจากเงินรายได้ของ มหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานเป็นหลัก

ให้ ก.บ.ม. นำกรอบอัตรากำลังที่สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ และมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนด ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย โดยอนุโลม

ข้อ ๑๐ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๑ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทพนักงานประจำเต็มเวลาถาวร ให้กระทำ เป็นสัญญาจ้าง ๓ ระยะ ดังนี้

- (๑) ระยะที่ ๑ มีกำหนดเวลา ๔ ปี
- (๒) ระยะที่ ๒ มีกำหนดเวลา ๔ ปี
- (๓) ระยะที่ ๓ ให้อยู่ปฏิบัติงานจนอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

การนับระยะเวลาสัญญาจ้างปฏิบัติงาน ให้นับระยะเวลาแยกออกจากกัน และการต่อ สัญญาจ้างปฏิบัติงานจะกระทำโดยมีเงื่อนไขว่า มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณและพนักงาน มหาวิทยาลัยที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง ได้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว

แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด การทำสัญญาตามวรรคหนึ่ง ให้ อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างกับผู้ได้รับการสรรหาหรือการ เลือกสรรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ เครื่องแบบของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๓

ตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง และการถอดถอน

ข้อ ๑๓ ตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย มีดังนี้

- (ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่
 - (๑) ศาสตราจารย์
 - (๒) รองศาสตราจารย์
 - (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 - (๔) อาจารย์

(๕) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี

(๓) คณบดี

(๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๕) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ

เทียบเท่าคณะ

(๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต

ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(๘) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

(๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) ระดับเชี่ยวชาญ

(๓) ระดับชำนาญการ

(๔) ระดับปฏิบัติการ

(๕) ระดับอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม (ก) (๑) (๒) หรือ (๓) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตาม (ข) (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) หรือ (๖) ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม (ก) มีสิทธิใช้ตำแหน่งวิชาการเป็นค่านำหน้านามเพื่อแสดงวิทยฐานะได้ตลอดไป

ข้อ ๑๔ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการได้ ๓ วิธี ดังต่อไปนี้

(๑) การสอบแข่งขัน

(๒) การคัดเลือก

(๓) วิธีการอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่น ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรมและประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๕ ให้อธิการบดี เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย และให้ทำสัญญาจ้างกับผู้ผ่านการสรรหาและการเลือกสรรตามข้อ ๑๔

การทดลองปฏิบัติงานและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้ ก.บ.ม. กำหนดไว้ในสัญญาจ้างตามความจำเป็นและเหมาะสม

ข้อ ๑๖ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้และมีประสบการณ์ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราเงินเดือนแรกของการบรรจุเข้ารับเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามคุณวุฒิการศึกษาสูงสุด ทั้งนี้ให้พิจารณาถึงความรู้ และประสบการณ์ประกอบการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งเลื่อนตำแหน่งและการขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณและผลงาน ความอดุสาหะ และการรักษาวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์การประเมินในหมวด ๙

หมวด ๔

ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๘ อัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดท้ายข้อบังคับนี้ การปรับและการแก้ไขเปลี่ยนแปลงบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๙ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (๒) สิทธิในการได้รับเงินเดือนระหว่างลา
- (๓) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน
- (๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- (๕) ค่าเบี้ยประชุม
- (๖) สิทธิอื่น ๆ ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หลักเกณฑ์และการได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๐ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

ข้อ ๒๑ ให้มหาวิทยาลัยจัดสรรเงินงบประมาณแผ่นดิน ในหมวดเงินอุดหนุน เงินอุดหนุนทั่วไป รายการเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายบุคลากร หรือเงินรายได้อื่น นำมาจัดตั้งเป็นกองทุนเพื่อใช้เป็นเงินสวัสดิการ และพัฒนาวิชาการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๕

วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

ข้อ ๒๒ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการ วันหยุดประจำปี ให้เป็นไปตามคณะรัฐมนตรีกำหนด เว้นแต่พนักงานจ้างตามภารกิจ ให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๓ การลามี ๘ ประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลากิจส่วนตัว
- (๔) การลากิจเพื่อเลี้ยงดูบุตร
- (๕) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๖) การลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (๗) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๘) การลาไปศึกษา อบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย

หลักเกณฑ์ วิธีการลา ผู้มีอำนาจอนุญาตการลา และการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา และการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๔ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ ก.บ.ม. จัดให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่พนักงานมหาวิทยาลัยตามความจำเป็นและเหมาะสม

หมวด ๖

การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๕ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยตามความในวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๗

วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๒๖ วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การลงโทษ การอุทธรณ์และร้องทุกข์ ให้นำกฎหมายว่าด้วยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาบังคับใช้โดยอนุโลม

กรณีที่นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับ ให้อำนาจ ก.พ.อ. เป็นอำนาจของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๘

สัญญาจ้างและการสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๗ พนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภทจะต้องมีสัญญาจ้าง โดยพนักงานประจำเต็มเวลาถาวรให้มีระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาหนึ่งปี เมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติงานโดยมีผลการประเมินว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงาน จะได้รับการบรรจุแต่งตั้ง โดยมีสัญญาจ้างคราวละ ๔ ปี ๘ ปี และปฏิบัติงานจนอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ การต่อสัญญาจ้างให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าเงินเดือนครั้งสุดท้ายของสัญญาเดิม

ข้อ ๒๘ พนักงานมหาวิทยาลัยสิ้นสุดสัญญาจ้างในกรณีต่อไปนี้

- (๑) ตาย
- (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๓) สิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง
- (๔) ถูกสั่งลงโทษปลดออก ไล่ออก
- (๕) ก.บ.ม. มีมติให้ออก หรือเลิกจ้างเพราะเหตุเจ็บป่วย หรือเสื่อมประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ หรือเหตุอื่น ๆ
- (๖) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๘
- (๗) ไม่ผ่านการประเมินตามข้อ ๓๓ และตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม.

กำหนด

ข้อ ๒๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง โดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน และผู้บังคับบัญชาจะต้องเสนอต่ออธิการบดีภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่หน่วยงานต้นสังกัดได้รับ

หนังสือลาออกเพื่อให้อธิการบดีพิจารณาโดยให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕ วัน เมื่ออธิการบดีสั่งให้ออกจากงานแล้ว จึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานเพื่อไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อไปสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา และให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ข้อ ๓๐ เพื่อประโยชน์ทางราชการ มหาวิทยาลัยอาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นเหตุให้พนักงานมหาวิทยาลัยอ้างขอลีกสัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ในการนี้มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอื่นจากการสั่งให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าวก็ได้

หมวด ๙

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๑ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือก่อนสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลง เพื่อนำผลไปดำเนินการดังต่อไปนี้

- (๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ
- (๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด ในการนี้ ก.บ.ม. อาจกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวเพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติตามก็ได้

ข้อ ๓๒ ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมายตามคุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาความดีความชอบต่อสัญญา เลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๓๑ (๒) ให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้มหาวิทยาลัยแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบผลการประเมิน

หมวด ๑๐

หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๓๔ ให้นำผลการประเมินตามข้อ ๓๑ มาใช้เลื่อนเงินเดือนประจำปี
ละ ๑ ครั้ง

ข้อ ๓๕ หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่
ก.บ.ม. กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย และให้จัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

หมวด ๑๑

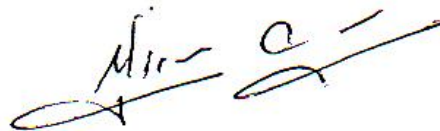
ค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อ ๓๖ เงินค่าตอบแทนพิเศษ กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับเงินเดือนถึงอัตรา
สูงสุดในตำแหน่งนั้น ๆ ให้ ก.บ.ม. กำหนดค่าตอบแทนพิเศษโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย
 และให้จัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๗ ในกรณีที่ ก.บ.ม. ตามข้อบังคับนี้ยังมีได้กำหนดรายละเอียดของหลักเกณฑ์
 และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยให้นำกฎหมาย ข้อบังคับ หรือ
 ระเบียบของทางราชการ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๑



(ศาสตราจารย์ ดร. สุตธรรม อารีกุล)
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์