ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยเป็นการสมควรในการปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันจันทร์ ที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม” และบรรดาระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ประกาศอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

“หน่วยงาน” หมายความว่า สำนักงานอธิการบดี คณะ สถาบัน สำนัก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานที่เทียบเท่าคณะซึ่งจัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

"พนักงานมหาวิทยาลัย" หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยตามคำสั่งมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ไม่รวมถึงพนักงานในโครงการของมหาวิทยาลัย และพนักงานชั่วคราว

ข้อ ๕ การใดที่มิได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ให้เป็นไปตามมติของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หรือวินิจฉัยตีความชี้ขาดเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑
คณะกรรมการ

ข้อ ๗ ให้ ก.บ.ม. ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๘ โดยคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) กำหนดแผนอัตรากำลัง ทบทวนแผนอัตรากำลัง ระบบการจ้าง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เงื่อนไขการจ้างและการแต่งตั้ง สัญญาจ้าง การเพิ่มค่าจ้าง เงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การกำกับดูแลติดตามการปฏิบัติงาน การพัฒนา การเปลี่ยนและโอนย้ายตำแหน่ง การลา การออกจากงาน จรรยาบรรณ วินัย การรักษาวินัย และเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย เว้นแต่สภามหาวิทยาลัยจะได้กำหนดเรื่องใดเฉพาะไว้เป็นอย่างอื่น

(๒) เสนอแนะ ให้คำปรึกษาและรายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

(๓) แต่งตั้งอนุกรรมการหรือบุคคลเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

(๔) ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากการใช้ข้อบังคับนี้โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย และให้ถือเป็นที่สุด

(๕) ปฏิบัติงานอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๙ ให้งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี รับผิดชอบงานธุรการของ ก.บ.ม. และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ก.บ.ม. มอบหมาย

หมวด ๒
พนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๐ ผู้ที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๒) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ข. ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้ หรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้ หรือกฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

(๑๑) เป็นผู้เคยกระทำผิดสัญญากับมหาวิทยาลัย

(๑๒) เป็นผู้เคยสร้างความเสียหายหรือกระทำให้มหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ เสื่อมเสียชื่อเสียง

กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.บ.ม. อาจพิจารณาเพิ่มเติมคุณสมบัติการเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยก็ได้

ข้อ ๑๑ การแต่งกาย เครื่องแบบปกติ เครื่องแบบพิธีการ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๒ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีดังต่อไปนี้

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) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(๘) ตำแหน่งหัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่าย ภายในกอง สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๙) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ค. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด โดยมีระดับตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

(๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) ระดับเชี่ยวชาญ

(๓) ระดับชำนาญการพิเศษ

(๔) ระดับชำนาญการ

(๕) ระดับปฏิบัติการ

(๖) ระดับชำนาญงานพิเศษ

(๗) ระดับชำนาญงาน

(๘) ระดับปฏิบัติงาน

(๙) ระดับตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๓ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตามข้อ ๑๒ ก (๑) (๒) และ (๓) หรือตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๒ ข (๗) และ (๘) หรือตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามข้อ ๑๒ ค ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๒ ข (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

หมวด ๓
การจ้าง ระยะเวลาการจ้าง และการทำสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๔ การบรรจุบุคคลที่จ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) การสอบแข่งขัน

(๒) การคัดเลือก

(๓) วิธีการอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

โดยปกติให้ดำเนินการโดยวิธีสอบแข่งขัน เว้นแต่ในกรณีมีเหตุพิเศษเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยจะใช้วิธีการตาม (๒) หรือ (๓) ก็ได้

หลักสูตร หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี การยกเลิกบัญชีให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๕ พนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องทดลองปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ หากในระหว่างระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานหากไม่ผ่านการประเมินให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการทดลองงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๖ สัญญาจ้างปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีช่วงระยะเวลาของอายุสัญญา ดังต่อไปนี้

(๑) สัญญาที่หนึ่งมีกำหนดอายุของสัญญาสามถึงสี่ปี

(๒) สัญญาที่สองมีกำหนดอายุของสัญญาหกปี

(๓) สัญญาที่สามมีกำหนดอายุของสัญญาสิบปี

(๔) สัญญาที่สี่มีกำหนดอายุของสัญญาจนเกษียณอายุ

การนับระยะเวลาสัญญาจ้างปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้นับระยะเวลาต่อเนื่องกันทุกสัญญา การต่อสัญญาในแต่ละช่วงระยะเวลา ให้ต่อสัญญา ณ วันที่ ๑ ตุลาคมของทุกปี

ข้อ ๑๗ การต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) มีภาระงานเฉลี่ยตลอดช่วงระยะเวลาของสัญญาเดิม ไม่น้อยกว่า ๓๕ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

(๒) ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ต้องไม่ต่ำกว่าระดับดีขึ้นไป ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของจำนวนครั้งที่ประเมินในช่วงระยะเวลาของสัญญาเดิม

(๓) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่ไม่หมดอายุ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดสาขาวิชาที่องค์กรวิชาชีพกำหนดให้ต้องมีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ เว้นแต่ สาขาวิชานั้นมิได้กำหนดให้ผู้สอนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

(๔) มีผลงานทางวิชาการที่มีการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ดังต่อไปนี้

(๔.๑) กรณีต่อสัญญาที่สอง ต้องมีผลงานทางวิชาการ อย่างน้อยหนึ่งรายการ ดังนี้

(ก) ผลงานวิจัย ๒ เรื่อง หรือ

(ข) ผลงานวิจัย ๑ เรื่อง และเอกสารประกอบการสอน ๑ เล่ม หรือ

(ค) ผลงานวิจัย ๑ เรื่อง และตำราหรือหนังสือ ๑ เล่ม หรือ

(ง) ผลงานวิจัย ๑ เรื่อง และผลงานวิชาการในลักษณะอื่น ๑ เล่ม หรือ

(จ) ผลงานวิจัย ๑ เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคม ๑ เรื่อง

(ฉ) ผลงานวิจัย ๑ เรื่อง และผลงานเฉพาะด้าน ๑ เรื่อง

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณสมบัติ และ/หรือผลงานทางวิชาการไม่เป็นไปตาม (๑) (๒) (๓) และ (๔.๑) ให้ขยายระยะเวลาสัญญาครั้งละ ๑ ปี ไม่เกิน ๒ ครั้ง โดยพิจารณาจากผลงานที่นำมาเสนอเมื่อครบกำหนดแล้วหากยังไม่มีคุณสมบัติ และ/หรือผลงานตามที่กำหนด ให้เลิกสัญญาจ้าง

(๔.๒) กรณีต่อสัญญาที่สาม ต้องมีผลงานทางวิชาการ ดังนี้

(ก) ได้รับแต่งตั้งในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ

(ข) มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก จากสถาบันอุดมศึกษาที่สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมรับรอง และอยู่ระหว่างการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณสมบัติ และ/หรือผลงานไม่เป็นไปตามที่ (๑) (๒) (๓) และ (๔.๒) ให้ขยายระยะเวลาสัญญาได้อีก ๓ ปี เมื่อครบกำหนดแล้วหากยังไม่มีคุณสมบัติ และ/หรือผลงานตามที่กำหนด ให้เลิกสัญญาจ้าง

(๔.๓) กรณีต่อสัญญาที่สี่ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ดังนี้

(ก) ได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับรองศาสตราจารย์ หรือ

(ข) ได้รับแต่งตั้งในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอยู่ระหว่างการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับรองศาสตราจารย์ ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณสมบัติ และ/หรือผลงานไม่เป็นไปตามที่ (๑) (๒) (๓) และ (๔.๓) ให้ขยายระยะเวลาสัญญาได้อีก ๕ ปี เมื่อครบกำหนดแล้วหากยังไม่มีคุณสมบัติ และ/หรือผลงานตามที่กำหนด ให้เลิกสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๘ การต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุนวิชาการ ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) มีภาระงานเฉลี่ยตลอดช่วงระยะเวลาของสัญญาเดิม ไม่น้อยกว่า ๓๕ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

(๒) ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ต้องไม่ต่ำกว่าระดับดีขึ้นไป ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของจำนวนครั้งที่ประเมินในช่วงระยะเวลาของสัญญาเดิม

(๓) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่ไม่หมดอายุ สำหรับตำแหน่งที่มาตรฐานตำแหน่งกำหนดให้ต้องมีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ

(๔) มีผลงานทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

(๔.๑) การต่อสัญญาที่สอง ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักหนึ่งเล่ม หรือนวัตกรรมอย่างน้อยหนึ่งชิ้น โดยผลงานต้องผ่านเกณฑ์การประเมินและเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณสมบัติ และ/หรือผลงาน ไม่เป็นไปตาม (๑) (๒) หรือ (๓) และ (๔) ให้ขยายระยะเวลาสัญญาครั้งละ ๑ ปี ไม่เกิน ๒ ครั้ง โดยพิจารณาจากผลงานที่นำมาเสนอ เมื่อครบกำหนดแล้วหากยังไม่มีคุณสมบัติและ/หรือผลงานตามที่กำหนด ให้เลิกสัญญาจ้าง

(๔.๒) การต่อสัญญาที่สาม ต้องมีคุณสมบัติหรือมีผลงาน ดังนี้

(ก) ได้รับแต่งตั้งในตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ระดับชำนาญการ หรือ

(ข) มีคู่มือปฏิบัติงานหลักหนึ่งเล่มหรือนวัตกรรมอย่างน้อยหนึ่งชิ้น และผลงานเชิงวิเคราะห์หรืองานเชิงสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง โดยผลงานต้องผ่านเกณฑ์การประเมินและเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และต้องมีสัดส่วนในผลงานไม่ต่ำกว่า ๕๐% กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณสมบัติ และ/หรือผลงานไม่เป็นไปตามที่กำหนด ให้ต่อสัญญาระยะที่ ๒ ใหม่

(๔.๓) การต่อสัญญาที่สี่ ต้องมีคุณสมบัติหรือมีผลงาน ดังนี้

(ก) ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง หรือได้รับแต่งตั้งในระดับชำนาญการพิเศษ หรือ

(ข) มีผลงานเชิงวิเคราะห์หรืองานเชิงสังเคราะห์อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และงานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง โดยผลงานต้องผ่านเกณฑ์การประเมินและเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และต้องมีสัดส่วนในผลงานไม่ต่ำกว่า ๕๐% กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณสมบัติ และ/หรือผลงานไม่เป็นไปตามที่กำหนด ให้ต่อสัญญาระยะที่ ๓ ใหม่

ข้อ ๑๙ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน หรือระดับชำนาญงานพิเศษ ไม่ต้องทำผลงานตาม ข้อ ๑๘ (๔) โดยมีกำหนดอายุของสัญญาคราวละสี่ปี และเมื่อครบกำหนดอายุของสัญญาแล้วให้ต่อสัญญาเดิมจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ

ข้อ ๒๐ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการสถาบัน หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้ได้รับการขยายเวลาของสัญญาได้ไม่เกินระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งบริหาร

ข้อ ๒๑ ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจพิจารณาการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์ในข้อบังคับนี้

กรณีมีเหตุผลความจำเป็นที่อาจกระทบและเกิดความเสียหายต่อทางราชการ ก.บ.ม. อาจพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างที่แตกต่างจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ก็ได้

ข้อ ๒๒ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ทำสัญญาจ้างตามแบบที่ ก.บ.ม. กำหนด และให้หน่วยงานที่จะจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับภาระงานที่จะมอบหมายให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติให้ชัดเจน และให้ถือว่าข้อตกลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างด้วย

ข้อ ๒๓ เพื่อประโยชน์แห่งทางราชการ มหาวิทยาลัยอาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นเหตุให้พนักงานมหาวิทยาลัยอ้างขอเลิกสัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ในการนี้มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอื่นจากการสั่งให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าวก็ได้

หมวด ๔
อัตราค่าจ้าง การเพิ่มค่าจ้าง และสวัสดิการ

ข้อ ๒๔ อัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๒๕ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนปีละสองครั้ง คือวันที่ ๑ เมษายน และวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๒๖ มหาวิทยาลัยจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นหลักประกันแก่พนักงานมหาวิทยาลัยในกรณีออกจากงาน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินสะสมสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละราย และการจ่ายเงินสมทบของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จัดทำขึ้น

ข้อ ๒๗ ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง และรายจ่ายอื่น ในการไปประชุม อบรม หรือสัมมนา ตามคำสั่งของมหาวิทยาลัยให้เบิกได้เช่นเดียวกับข้าราชการ

การไปประชุม อบรม หรือสัมมนา โดยเบิกค่าใช้จ่ายจากมหาวิทยาลัยและหน่วยงานต้นสังกัด พนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องส่งรายงานผลการประชุม อบรม หรือสัมมนา ให้กับหน่วยงานต้นสังกัด ภายในสิบห้าวันหลังจากการประชุม อบรม หรือสัมมนาสิ้นสุด

หมวด ๕
การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๘ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ

ข้อ ๒๙ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับผลการประเมิน “ระดับต้องปรับปรุง” จะไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในรอบการประเมินนั้น

ข้อ ๓๑ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับผลการประเมิน “ระดับต้องปรับปรุง” เป็นเวลา ๒ รอบการประเมินติดต่อกัน จะถูกยกเลิกสัญญาจ้างถึงแม้ระยะเวลาของสัญญาจ้างจะเหลืออยู่ก็ตาม

หมวด ๖
การปฏิบัติงาน และการลา

ข้อ ๓๒ วัน เวลา ทำงาน วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปี ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการ

ข้อ ๓๓ การลาของพนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งเป็นดังนี้

(๑) การลาป่วย

(๒) การลาคลอดบุตร

(๓) การลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตร

(๔) การลากิจส่วนตัว

(๕) การลาพักผ่อน

(๖) การลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์

(๗) การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล

(๘) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน

(๙) การลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ

(๑๐) การลาติดตามคู่สมรส

(๑๑) การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

(๑๒) กรณีอื่น ๆ ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ให้นำระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการมาใช้บังคับการลาของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยอนุโลม เว้นแต่สภามหาวิทยาลัยกำหนดเป็นอย่างอื่น

หมวด ๗
การออกจากงาน

ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัย ออกจากงานเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๓) ถูกสั่งให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๐

(๔) สิ้นสุดสัญญาจ้าง

(๕) ถูกเลิกจ้าง

(๖) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

(๗) ยุบหรือเลิกตำแหน่งหรือยุบเลิกหน่วยงาน

(๘) อายุครบหกสิบปีในปีงบประมาณนั้น

(๙) เหตุอื่นตามที่ ก.บ.ม. เสนอแนะ หรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๕ การออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัย นอกจากเป็นไปตามข้อ ๓๔ แล้ว ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. อาจสั่งเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยได้ในกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ เป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าเก้าสิบวัน

(๒) ปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ

(๓) ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามข้อ ๑๐ หรือคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งหรือมีลักษณะต้องห้ามของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๔) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

(๕) กรณีอื่น ๆ ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานก่อนครบสัญญาจ้าง ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นล่วงหน้าก่อนวันลาออกไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน เพื่อให้ผู้มีอำนาจอนุญาตลาออกเป็นผู้พิจารณาอนุญาต ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นพิเศษผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกจะอนุญาตให้พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าเก้าสิบวันก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้มีอำนาจพิจารณาอนุญาต

ข้อ ๓๗ ในกรณีที่บุคคลใดพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว หากในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในระหว่างที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยก่อให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย ให้บุคคลดังกล่าวต้อง

รับผิดชอบในความเสียหายดังกล่าว เว้นแต่ความเสียหายนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัย ในการนี้มหาวิทยาลัยอาจหักค่าตอบแทน หรือเงินอื่นใดที่บุคคลนั้นจะได้รับจากมหาวิทยาลัยไว้เพื่อชำระค่าความเสียหายดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๓๘ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลิกจ้างและอนุญาตลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย

หมวด ๘
จรรยาบรรณ วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๓๙ จรรยาบรรณ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้นำกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ออกบังคับใช้กับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งที่ใช้บังคับอยู่ก่อนและที่จะออกใช้บังคับต่อไปในภายหน้ามาบังคับใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดกับสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เว้นแต่สภามหาวิทยาลัยจะได้กำหนดเรื่องใดเฉพาะไว้เป็นอย่างอื่น

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๐ ในกรณีที่ ก.บ.ม. ยังมิได้กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยในเรื่องใด ให้นำข้อบังคับ ประกาศ มติสภามหาวิทยาลัย ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๔๑ ผู้ใดเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๓ อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้บังคับใช้ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ ตามรายละเอียดที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๒ บรรดา ประกาศ มติ หลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยที่ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้บังคับใช้ ให้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้โดยอนุโลม ไปพลางก่อน เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ จนกว่าจะได้ออกประกาศ มติ หรือหลักเกณฑ์ วิธีการ ตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

พลอากาศเอก

(ชลิต พุกผาสุข)

ปฏิบัติหน้าที่นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี