

(ร่าง)



**ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓)  
พ.ศ. ๒๕๖๑**

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อให้การบริหารจัดการหลักสูตรเป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๕๘ และสอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในการพัฒนาคุณภาพวิชาการ ผลักดันให้มหาวิทยาลัยก้าวสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบมาตรา ๖๕/๑ และมาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมติสภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่..... เมื่อวันที่..... จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ให้ทำสัญญาปฏิบัติงานมีระยะเวลาการจ้างจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งอาจารย์ ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในระยะเวลา ๑๐ ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง ตั้งแต่วันที่ครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว

(๒) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ภายในระยะเวลา ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง ตั้งแต่วันที่ครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว

การนับระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง (๑) และ (๒) ไม่นับรวมระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาฝึกรอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย หรือระยะเวลาดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

การนับระยะเวลา ๕ ปี หรือ ๑๐ ปี ให้นับวันถัดจากวันบรรจุและแต่งตั้งเป็นวันแรกแห่งระยะเวลานั้น ซึ่งจะครบกำหนดระยะเวลาในวันตรงกับวันบรรจุและแต่งตั้ง”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกข้อ ๒๒ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกข้อ ๒๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกข้อ ๓๓ (๓) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ให้ผู้ที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานในมหาวิทยาลัยทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๑ ปี

ให้ผู้บังคับบัญชาระดับคณบดีหรือเทียบเท่าเป็นผู้กำกับดูแลและมอบหมายงานการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานในมหาวิทยาลัย ดังนี้

(๑) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ให้ผู้บังคับบัญชาระดับคณบดีหรือเทียบเท่ามีหน้าที่มอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ได้แก่ งานสอนและการผลิตเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการสอน และต้องชี้แจงให้เข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการประวัตินั้น วิธีปฏิบัติงาน รายการประเมิน วิธีการประเมิน เกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ผลที่จะเกิดขึ้นจากการทดลองปฏิบัติงาน ดูแลการทดลองปฏิบัติงาน ทำหน้าที่สอนงานและให้คำปรึกษาแนะนำ รวมทั้งติดตามประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน และจัดทำบันทึกผลการทดลองปฏิบัติงานทั้งสองเดือน เพื่อประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

(๒) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ให้ผู้บังคับบัญชาระดับคณบดีหรือเทียบเท่ามีหน้าที่มอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ได้แก่ ภารกิจ งานหรือกิจกรรมของงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และต้องชี้แจงให้เข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการประวัตินั้น วิธีปฏิบัติงาน รายการประเมิน วิธีการประเมิน เกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ผลที่จะเกิดขึ้นจากการทดลองปฏิบัติงาน ดูแลการทดลองปฏิบัติงาน ทำหน้าที่สอนงานและให้คำปรึกษาแนะนำ รวมทั้งติดตามประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน และจัดทำบันทึกผลการทดลองปฏิบัติงานทั้งสองเดือน เพื่อประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้กระทำโดยคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน แล้วให้รายงานผลการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

(๑) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| (๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย             | เป็นประธานกรรมการ       |
| (๒) คณบดีคณะต้นสังกัด                           | เป็นกรรมการ             |
| (๓) ประธานสาขาวิชาคณะต้นสังกัด                  | เป็นกรรมการ             |
| (๔) รองคณบดีคณะต้นสังกัดที่รับผิดชอบฝ่ายวิชาการ | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

(๒) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

- |                                     |                         |
|-------------------------------------|-------------------------|
| (๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย | เป็นประธานกรรมการ       |
| (๒) ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน         | เป็นกรรมการ             |
| (๓) หัวหน้าส่วนงาน                  | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานในมหาวิทยาลัย ให้ประเมินโดยนำบันทึกผลการทดลองปฏิบัติงานมาประกอบการประเมินด้วย ดังนี้

(๑) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

(๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติงาน ประเมินความสามารถด้านต่าง ๆ ดังนี้ (๗๐ คะแนน)

๑) มีการวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผลการสอนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

๒) มีความสามารถในการใช้เทคนิควิธีสอนต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและติดตามการสอนตลอดเวลา

๓) มีความสามารถที่จะสอนให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้และพัฒนาองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

๔) มีความสามารถสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้อย่างมีเหตุผลในวิชาที่สอน

๕) มีความสามารถให้ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ของวิชาที่เรียนกับวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖) มีความสามารถจัดให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตามความเหมาะสม

๗) มีความสามารถในการใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์ช่วยสอนที่ทันสมัยเหมาะสมเป็นอย่างดี สามารถจำลองสถานการณ์สมมติเพื่อให้ผู้เรียนเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้น

๘) มีความสามารถที่จะสอดแทรกเทคนิคการมีปฏิสัมพันธ์ การร่วมงาน (interpersonal skill) ความสามารถในการแสดงออก การแก้ปัญหา การปรับ (adaptability) และรับความคิดเห็น

๙) มีความสามารถในการประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนในวิชาที่สอน

(๑.๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (๓๐ คะแนน)

๑) ความประพฤติ

๒) ความมีคุณธรรม

๓) จริยธรรม

๔) การรักษาวินัย

(๒) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

(๒.๑) ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติงาน ประเมินความสามารถด้านต่าง ๆ ดังนี้ (๗๐ คะแนน)

๑) ความสามารถในการเรียนรู้งาน

๒) ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่

๓) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

(๒.๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (๓๐ คะแนน)

๑) ความประพฤติ

๒) ความมีคุณธรรม

๓) จริยธรรม

๔) การรักษาวินัย

ผู้ทดลองปฏิบัติงานต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

เมื่อได้รับรายงานผลการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานแล้ว ให้อธิการบดีดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในกรณีที่ผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบ

(๒) ในกรณีที่ผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานเห็นสมควรให้ขยายระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน อธิการบดีอาจสั่งให้ขยายระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานก็ได้แต่ต้องไม่เกิน ๑ ปีตามวรรคหนึ่ง แล้วแจ้งให้ผู้นั้นและผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการทดลองปฏิบัติงานอีกครั้ง”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกข้อ ๓๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๙ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของข้อ ๔๒ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นหลักประกันในการมีเงินสำรองเลี้ยงชีพในกรณีการออกจากงาน หรือถึงแก่กรรม โดยให้พนักงานมหาวิทยาลัย มีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ”

ข้อ ๑๐ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕๐ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“พนักงานในมหาวิทยาลัย ออกจากงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ครบเกษียณอายุ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (๕) ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง
- (๖) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก”

ข้อ ๑๑ ให้เพิ่มข้อ ๕๗ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕

“พนักงานในมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ทำสัญญาปฏิบัติงานใหม่มีระยะเวลาการจ้างจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และให้ถือว่าได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งอาจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์นับตั้งแต่วันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ โดยไม่อยู่ใต้บังคับการทดลองปฏิบัติงานตามข้อ ๓๔”

ประกาศ ณ วันที่.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย แหวนเพชร)

อุปนายกสภามหาวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่แทน

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช