



**ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๐**

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการจ้างงานภาครัฐสำหรับลูกจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชให้มีความเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีความคล่องตัวก่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพให้สอดคล้องตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

- | | |
|------------------|--|
| “มหาวิทยาลัย” | หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช |
| “สภามหาวิทยาลัย” | หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช |
| “อธิการบดี” | หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช |
| “คณะกรรมการ” | หมายความว่า คณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัยนครศรีธรรมราช |
| “รองอธิการบดี” | หมายความว่า รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช |
| “คณบดี” | หมายความว่า คณบดีในคณะหรือวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการและที่ได้รับ การจัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย |

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการของหน่วยงานในมหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครศรีธรรมราชที่มีฐานะเทียบเท่าคณะที่เป็นส่วนราชการ
ตามกฎหมายว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการและที่ได้รับการจัด
ตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลตามสัญญาจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครศรีธรรมราชที่ได้ค่าตอบแทนเป็นรายเดือนจากเงินงบประมาณ

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครศรีธรรมราช

ข้อ ๔ บรรดากฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีมคศสภ
มหาวิทยาลัยที่กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ต้อง
ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ หรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ
หรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและลูกจ้างของ
มหาวิทยาลัยด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่เรื่องใดมีกำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะในข้อบังคับนี้ หรือตามเงื่อนไขของสัญญา
จ้าง หรือเป็นกรณีที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทใดได้รับยกเว้นไม่ต้อง
ปฏิบัติเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยในบางเรื่องเพื่อให้
เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควร โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยอาจกำหนดแนวทาง
การดำเนินงานตามวรรคหนึ่ง เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

พนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะ
ต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

(๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(๔) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือ
จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) ไม่เป็นผู้ที่เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือพ้นโทษจำคุกมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี

(๗) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๘) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น

(๙) คุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ในประกาศการสรรหาหรือการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ต้องเป็นไปเพื่อความจำเป็นหรือเหมาะสมกับภารกิจของมหาวิทยาลัย

ตามความใน (๑) ไม่ให้ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยชาวต่างประเทศซึ่งมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องจ้างตามข้อผูกพันหรือตามความจำเป็นของภารกิจของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑ ให้มหาวิทยาลัยจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างเป็นระยะเวลาสี่ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการและแผนงบประมาณของมหาวิทยาลัยตามแนวทางการจัดกรอบอัตราค่าจ้างที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ในกรณีที่มิได้เหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจขอให้เปลี่ยนกรอบอัตราค่าจ้างได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้กระทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละสี่ปีหรือตามโครงการที่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของมหาวิทยาลัย

แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

การทำสัญญาตามวรรคหนึ่ง ให้อธิการบดีหรือรองอธิการบดีผู้ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างกับผู้ได้รับการสรรหาหรือการเลือกสรรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๐ ให้มหาวิทยาลัยมีอำนาจเก็บเงินประกันการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตามที่คณะกรรมการกำหนด เพื่อเป็นหลักประกันความเสียหายอันอาจเกิดต่อมหาวิทยาลัย

ความในวรรคหนึ่งให้ถือเป็นเงื่อนไขของสัญญาตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘ วรรคแรก

ข้อ ๑๑ การแต่งกายเครื่องแบบปกติ และเครื่องแบบพิธีการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

หมวด ๒

ตำแหน่งการบรรจุ การแต่งตั้ง

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยแบ่งเป็นสองประเภท ดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย หรือทำหน้าที่วิจัยโดยเฉพาะได้แก่

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อาจารย์

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(ข) ตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากำหนดไว้โดยอนุโลม

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งที่จะบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยในหน่วยงานใดจะมีตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนเท่าใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างไร ให้คณะกรรมการกำหนดภายในกรอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน

ให้คณะกรรมการนำมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม

ข้อ ๑๔ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการได้สามวิธี ดังต่อไปนี้

(๑) การสอบแข่งขัน

(๒) การคัดเลือก

(๓) วิธีการอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และยกเลิกบัญชีให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรมและประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๕ ให้อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย และให้ทำสัญญาจ้างกับผู้ที่ผ่านการสรรหาและการเลือกสรรตามข้อ ๑๔ เมื่อได้ปฏิบัติงานครบถ้วนตามกำหนดในสัญญา และได้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดแล้ว ให้บรรจุผู้นั้นเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

การทดลองปฏิบัติงานและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการกำหนดไว้ในสัญญาจ้างตามความจำเป็นและเหมาะสม

ข้อ ๑๖ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เคยรับราชการ หรือมีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนมาก่อน มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาบรรจุแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นแรกของการบรรจุเข้ารับราชการตามคุณวุฒิการศึกษาสูงสุด ทั้งนี้ให้พิจารณาถึงประสบการณ์การทำงานประกอบ

การพิจารณาประสบการณ์ทำงานดังกล่าวตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้ตั้งเงินเดือนตำแหน่งและเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณและผลงาน ความอดุสสาหะ และการรักษาวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์การประเมินในหมวด ๘

หมวด ๓

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๘ อัตราค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๙ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (๒) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา
- (๓) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน
- (๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- (๕) ค่าเบี้ยประชุม
- (๖) สิทธิอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์การได้รับสิทธิประโยชน์ตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์นั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อให้อำนาจมหาวิทยาลัยปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๒๐ ให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๘ และข้อ ๑๙ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นธรรมและมีมาตรฐานโดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนของเอกชน อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ให้มหาวิทยาลัยมีอำนาจในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหรือค่าจ้างปีหนึ่งปีใด หรือเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างตามสถานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๑ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ว่าด้วยการประกันสังคม

ข้อ ๒๒ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทใดหรือตำแหน่งใดได้รับค่าตอบแทนการออกจากงาน โดยไม่มีความผิดได้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

ห้ามมิให้จ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่ออกจากงานเพราะกระทำผิดวินัย

หมวด ๔

การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๓ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มทักษะวิชาการในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยตามความในวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๕

คณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๔ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย” ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|-------------------|
| (๑) อธิการบดี | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้แทนรองอธิการบดี จำนวน ๑ คน | เป็นกรรมการ |

- | | |
|---|-------------|
| (๓) ผู้แทนคณบดี จำนวน ๑ คน | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้แทนผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก จำนวน ๑ คน | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้แทนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสภามหาวิทยาลัย
จำนวน ๒ คน | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้แทนข้าราชการ/พนักงานราชการ/
พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๑ คน | เป็นกรรมการ |

ในกรณีกรรมการตามวรรคแรกข้อใดข้อหนึ่งว่างลงหรือมีอาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวนเท่าที่เหลืออยู่

ให้คณะกรรมการแต่งตั้งกรรมการตาม (๒) (๓) และ (๔) คนหนึ่งเป็นเลขานุการและอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการก็ได้

ข้อ ๒๕ ให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

- (๑) กำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติ การปรับปรุงหรือแก้ไขระเบียบหรือประกาศเกี่ยวกับการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน
 - (๒) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งแบบสัญญาจ้าง
 - (๓) กำหนดลักษณะงาน และคุณสมบัติเฉพาะของพนักงานมหาวิทยาลัย
 - (๔) จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อขอความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย
 - (๕) กำหนดอัตราค่าตอบแทนและวงแนวทางการกำหนดสิทธิประโยชน์อื่นของพนักงานมหาวิทยาลัย
 - (๖) กำหนดมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
 - (๗) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการตามที่เห็นสมควร
 - (๘) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือกฎหมายอื่น
- ข้อ ๒๖ การประชุมคณะกรรมการให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยอนุโลม

หมวด ๖

วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๒๗ พนักงานมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามที่กำหนดในระเบียบนี้ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

ข้อ ๒๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติที่มหาวิทยาลัยกำหนด

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ ๒๙ การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

(๒) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่ทางราชการกำหนดให้

ปฏิบัติจนเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่าง

ร้ายแรง

(๔) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือข้อตกลง หรือหลักเงื่อนไขไม่ปฏิบัติตาม

คำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๗ จนเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๕) ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๖) ละทิ้ง หรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินเจ็ดวัน สำหรับตำแหน่งที่

มหาวิทยาลัยกำหนดวัน เวลาการทำงาน

(๗) ละทิ้ง หรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดจนเป็น

เหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง สำหรับตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนดการทำงานตาม

เป้าหมาย

(๘) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญา โดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๙) การกระทำอันใดที่มหาวิทยาลัยกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๐ เมื่อมีกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้อธิการบดี จัดให้มีคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว และต้องให้โอกาสพนักงานมหาวิทยาลัยที่ถูกกล่าวหาชี้แจงและแสดงพยานหลักฐานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่า พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้อธิการบดีมีคำสั่งไล่ออก แต่ถ้าไม่มีมูล กระทำความผิดให้สั่งยุติเรื่อง

หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๑ ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามที่

มหาวิทยาลัยกำหนดให้อธิการบดีสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน หรือลดขั้นเงินเดือนตอบแทน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ในการพิจารณาการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ให้อธิการบดีพิจารณาสอบสวนให้ได้ความจริง และยุติธรรมตามวิธีการที่เห็นสมควร

ข้อ ๓๒ ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติก็ได้

หมวด ๗

การอุทธรณ์

ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกมหาวิทยาลัยสั่งลงโทษตามข้อ ๓๐ หรือข้อ ๓๑ มีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัยได้ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ได้รับคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๔ ในการพิจารณาอุทธรณ์ให้สภามหาวิทยาลัยดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยได้รับเรื่องอุทธรณ์

ข้อ ๓๕ ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจในคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของสภามหาวิทยาลัยหรือในกรณีที่สภามหาวิทยาลัยมิได้วินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาตามข้อ ๓๔ ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

หมวด ๘

การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๖ สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อ

- (๑) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
- (๒) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามระเบียบนี้หรือตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (๓) ตาย
- (๔) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานข้อ ๔๓
- (๕) ถูกให้ออก เพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- (๖) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยหรือตาม

สัญญาจ้าง

ข้อ ๓๗ ในระหว่างสัญญาจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะบอออกจากการปฏิบัติงานให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่ออธิการบดีไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนขอลาออกปฏิบัติงาน

กรณีไม่ปฏิบัติตามวรรคหนึ่งให้มหาวิทยาลัยมีอำนาจหักเงินประกันตามสัดส่วนที่ขอลาออกจากการปฏิบัติงานที่เหลือน้อยกว่าสามสิบวัน

ข้อ ๓๘ มหาวิทยาลัยอาจบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้างได้ โดยไม่ต้องบอกล่วงหน้า และไม่เป็นเหตุที่พนักงานมหาวิทยาลัยจะเรียกร้องค่าตอบแทนการเลิกสัญญาจ้างได้ เว้นแต่มหาวิทยาลัยจะกำหนดไว้ในกรณีใดได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มีความคิดไว้

ข้อ ๓๙ เพื่อประโยชน์ทางราชการ มหาวิทยาลัยอาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นเหตุให้พนักงานมหาวิทยาลัยอ้างขอเลิกสัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ในการนี้มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอื่นจากการสั่งให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๔๐ ในกรณีที่บุคคลใดพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว หากในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในระหว่างที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยก่อให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย ให้บุคคลดังกล่าวต้องรับผิดชอบในความเสียหายดังกล่าว เว้นแต่ความเสียหายนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัยในการนี้มหาวิทยาลัยอาจหักค่าตอบแทนหรือเงินอื่นใดที่บุคคลนั้นจะได้รับจากมหาวิทยาลัยไว้เพื่อชำระค่าเสียหายดังกล่าวก็ได้

หมวด ๕

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๔๑ ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมายตามคุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาความดีความชอบต่อสัญญาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ หรือเงินรางวัล ให้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการ

ข้อ ๔๒ พนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภทจะต้องมีสัญญาจ้าง โดยให้มีระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาหนึ่งปี เมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติงาน โดยมีผลการประเมินว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงาน จะได้รับการบรรจุแต่งตั้ง โดยมีสัญญาจ้างคราวละไม่เกินสี่ปี

การต่อสัญญาจ้างให้ได้รับค่าจ้าง ไม่ต่ำกว่าค่าจ้างครั้งสุดท้ายของสัญญาเดิม

ข้อ ๔๓ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยดังต่อไปนี้

- (๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- (๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ในการนี้คณะกรรมการอาจกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวเพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติตามก็ได้

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๔๓ ให้ถือว่า
สัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้มหาวิทยาลัยแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบ
ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น

หมวด ๑๐

หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ ๔๕ ให้มีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีการศึกษา โดยพิจารณาผลการปฏิบัติ
ตั้งแต่ ๑ มิถุนายน ของปีปัจจุบันถึง ๓๑ พฤษภาคมของปีถัดไป

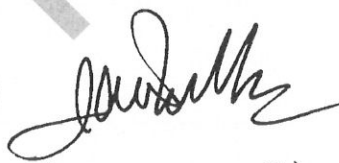
ข้อ ๔๖ หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่
คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย และให้จัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

หมวด ๑๑

ค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อ ๔๗ ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับเงินเลื่อนขั้นค่าจ้างถึงขั้นสูงสุดในตำแหน่งนั้น ๆ
ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ ตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยและให้
จัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๐



(นายพลากร สุวรรณรัฐ)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช