



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา  
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา  
พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้มีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และมาตรา ๖๕/๑ และมาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และโดยมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ในคราวประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ระดับคณะ สำนัก สถาบัน ที่ระบุไว้ในกฎกระทรวง และหมายความรวมถึงส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เทียบเท่าคณะที่ สภามหาวิทยาลัยมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งขึ้น

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (ก.บ.พ.)

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณ แผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ และหัวหน้าส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

“พนักงานสายวิชาการ” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และผู้ดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา

“พนักงานสายสนับสนุน” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่ง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีนำเสนอสภามหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาและวินิจฉัย

#### หมวด ๑

#### บททั่วไป

ข้อ ๖ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาให้บรรจุเป็นพนักงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทยหรือสัญชาติอื่นๆ

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น

ประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือ

เป็นโรคที่ ก.พ.อ.กำหนดโดยอนุโลม

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้

หรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้ที่เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ข้อ ๗ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี และวันหยุดราชการประจำปี ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด แต่สภามหาวิทยาลัยจะกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยก็ได้

ข้อ ๘ สิทธิในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์กำหนด

ข้อ ๙ ให้มีบัตรประจำตัวพนักงานตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

## หมวด ๒

### คณะกรรมการ

ข้อ ๑๐ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ก.บ.พ.) คณะหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| (๑) อธิการบดี  | เป็นประธานกรรมการ       |
| (๒) รองอธิการบดีซึ่งรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล<br>จำนวนหนึ่งคน | เป็นรองประธานกรรมการ    |
| (๓) รองอธิการบดีซึ่งเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน                        | เป็นกรรมการ             |
| (๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจากด้านการบริหารงานบุคคลจำนวนสองคน                | เป็นกรรมการ             |
| (๕) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายจำนวนหนึ่งคน                            | เป็นกรรมการ             |
| (๖) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเงินการคลัง จำนวนหนึ่งคน                   | เป็นกรรมการ             |
| (๗) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ                                  | เป็นกรรมการ             |
| (๘) คณบดีเลือกกันเอง จำนวนสามคน                                    | เป็นกรรมการ             |
| (๙) ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบันเลือกกันเอง จำนวนสองคน                  | เป็นกรรมการ             |
| (๑๐) พนักงานสายวิชาการเลือกกันเอง จำนวนสองคน                       | เป็นกรรมการ             |
| (๑๑) พนักงานสายสนับสนุนเลือกกันเอง จำนวนสองคน                      | เป็นกรรมการ             |
| (๑๒) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี                                  | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๑๓) ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน                                    | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |
| (๑๔) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล                                  | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |
| (๑๕) หัวหน้างานวินัยและนิติการ                                     | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

การได้มาซึ่งกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๑ กรรมการตามข้อ ๑๐ (๓) (๔) (๕) (๖) (๘) (๙) (๑๐) และ (๑๑) มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี ถ้าตำแหน่งว่างลงก่อนครบกำหนดวาระให้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างลงภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่างลง เว้นแต่วาระการดำรงตำแหน่งเหลือไม่ถึงเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างลงก็ได้ กรณีที่มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างลงให้กรรมการผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่กรรมการตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการชุดใหม่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง ในระหว่างที่ยังไม่ได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการชุดใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการชุดใหม่จะเข้ารับหน้าที่

ข้อ ๑๒ นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามข้อ ๑๑ กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๕) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ยกเว้นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือ

ความผิดลหุโทษ

ข้อ ๑๓ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) กำหนดนโยบายและแผนการบริหารงานบุคคลของพนักงาน
- (๒) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารพนักงาน การประเมินประสิทธิภาพพนักงานและการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพพนักงานให้สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบ
- (๓) กำหนดกรอบอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของภารกิจของหน่วยงานและงบประมาณที่ได้รับ และให้สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบ
- (๔) พิจารณาคุณวุฒิปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือหนังสือรับรองคุณวุฒิ หรือประสบการณ์อื่นใด เพื่อประโยชน์ในการปรับอัตราเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาของพนักงาน
- (๕) จัดทำและหรือปรับปรุงแก้ไขคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละตำแหน่ง
- (๖) ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้ระเบียบหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน
- (๗) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ เพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ
- (๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๑๔ การประชุมของคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานทำหน้าที่แทน ถ้ารองประธานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่แทน กรรมการซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดจะร่วมประชุมเพื่อพิจารณาหรือลงมติในเรื่องนั้นมิได้ การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

### หมวด ๓

#### การกำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๕ ตำแหน่งพนักงาน มีดังนี้

๑๕.๑ ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ดังนี้

- (ก) ระดับอุดมศึกษา ได้แก่
  - (๑) ศาสตราจารย์
  - (๒) รองศาสตราจารย์
  - (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
  - (๔) อาจารย์
  - (๕) ตำแหน่งอื่น ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
- (ข) ระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา ได้แก่
  - (๑) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
  - (๒) ครูเชี่ยวชาญ
  - (๓) ครูชำนาญการพิเศษ
  - (๔) ครูชำนาญการ
  - (๕) ครูผู้ช่วย

## ๑๕.๒ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

- (๑) อธิการบดี
- (๒) รองอธิการบดี
- (๓) คณบดี
- (๔) ผู้ช่วยอธิการบดี
- (๕) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๖) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
- (๗) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๘) ตำแหน่งพนักงานอื่น ๆ ที่คณะกรรมการเห็นสมควรและมีความจำเป็นต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย

## ๑๕.๓ ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

- (ก) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่
    - (๑) ระดับชำนาญงานพิเศษ
    - (๒) ระดับชำนาญงาน
    - (๓) ระดับปฏิบัติงาน
  - (ข) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่
    - (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
    - (๒) ระดับเชี่ยวชาญ
    - (๓) ระดับชำนาญการพิเศษ
    - (๔) ระดับชำนาญการ
    - (๕) ระดับปฏิบัติการ
    - (๖) ระดับอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด
- การแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามข้อ ๑๕.๑ (ข) (๑) (๒) (๓) (๔) หรือ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๖ การบรรจุบุคคลเป็นพนักงาน ให้บรรจุและแต่งตั้งโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) สอบแข่งขัน
- (๒) คัดเลือก

โดยปกติให้ดำเนินการโดยวิธีสอบแข่งขัน เว้นแต่ในกรณีมีเหตุพิเศษเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย จะใช้วิธีคัดเลือกก็ได้

หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยโดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรม โอกาสที่บุคคลทั่วไปจะเข้ารับการศึกษา และประโยชน์สูงสุดที่มหาวิทยาลัยจะได้รับ

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานโดยวิธีการสอบแข่งขันหรือวิธีการคัดเลือก ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชีหรือจากผู้ได้รับคัดเลือก แล้วแต่กรณี

ประกาศมหาวิทยาลัยตามวรรคสามและวรรคสี่ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดี เป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างหรือบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน

ข้อ ๑๘ ผู้ได้รับคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานต้องทำสัญญาจ้างตามแบบที่คณะกรรมการกำหนด และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

#### หมวด ๔

#### อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ การลา และสิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๙ อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนของพนักงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้ทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

พนักงานอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษหรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิหรือความสามารถเป็นพิเศษหรือเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๐ การปรับค่าจ้าง ค่าตอบแทน และการปรับค่าจ้างตามคุณวุฒิของพนักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้ทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๑ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้พนักงานได้รับสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (๒) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา
- (๓) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
- (๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของมหาวิทยาลัย
- (๕) ค่าเบี้ยประชุม
- (๖) สิทธิอื่น ๆ ที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์การได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการได้รับสิทธินั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี ในกรณีที่เห็นสมควรมหาวิทยาลัยอาจกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๒๒ ให้มหาวิทยาลัยจัดตั้งกองทุนบริหารพนักงาน เพื่อจ่ายเป็นเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ เงินประจำตำแหน่งประเภทผู้บริหาร เงินประจำตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินค่าประกันตนในการประกันสังคม เงินค่าประกันและบริการสุขภาพและเงินค่าตอบแทนอื่น ๆ ให้แก่พนักงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการบริหารกองทุน การจัดสวัสดิการแก่พนักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และความเห็นชอบของคณะกรรมการโดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๓ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน เพื่อเป็นหลักประกันในกรณีการออกจากงาน หรือถึงแก่ความตาย โดยให้พนักงานมีสิทธิสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจ่ายเงินสมทบสำหรับพนักงานแต่ละราย และการจ่ายเงินสมทบของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามระเบียบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

## หมวด ๕

### การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาพนักงาน การเลื่อนค่าจ้าง และการเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ ๒๔ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกตำแหน่ง โดยจัดให้มีการประเมิน ดังนี้

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีกำหนดให้ประเมินทุกปี ปีละไม่เกิน ๒ ครั้ง เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน เลื่อนค่าจ้าง ให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

(๒) การประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม (๑) และ (๒) ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้ทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๕ การประเมินพนักงานสายวิชาการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และการประเมินพนักงานสายสนับสนุนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๖ พนักงานผู้ใดมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุงติดต่อกันสองครั้งและหน่วยงานได้ให้โอกาสพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้ว หากการประเมินครั้งต่อไปยังมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุง ให้หน่วยงานเสนออธิการบดีพิจารณาสั่งให้ออกจากงานโดยถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้ทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๗ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดการประเมินระหว่างทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด ตั้งแต่หกเดือนถึงหนึ่งปี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้ทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากปรากฏว่าบุคคลดังกล่าวมีความประพฤติไม่เหมาะสม หรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับชั้นเสนออธิการบดีพิจารณา และสามารถสั่งให้ออกจากงานได้ทันที โดยไม่ต้องรอให้ครบระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน

ผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานเนื่องจากไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ให้ถือเสมือนหนึ่งว่าไม่เคยเป็นพนักงาน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบถึงการปฏิบัติงาน การรับค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่รับจากมหาวิทยาลัยในระหว่างที่ผู้นั้นทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๘ พนักงานต้องปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้าง ปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนและก่อนการครบกำหนดอายุสัญญาจ้างปฏิบัติงาน แต่ละช่วงอย่างน้อยหกเดือน ให้หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการให้พนักงานยื่นขอรับการประเมินเพื่อต่ออายุสัญญาจ้างปฏิบัติงาน ต่อผู้บังคับบัญชาระดับ รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก หรือสถาบัน หรือหน่วยงานเทียบเท่าคณะ เพื่อให้มีการประเมินต่ออายุสัญญาจ้างปฏิบัติงานตามประกาศที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีการแจ้งผลการประเมินแก่พนักงานผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้มีการตอบข้อซักถาม ชี้แนะ และให้คำปรึกษาแก่พนักงานผู้รับการประเมินเพื่อการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา

ข้อ ๒๙ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานให้เลื่อนค่าจ้างปีละไม่เกิน ๒ ครั้ง และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) การรักษาวินัยและจรรยาบรรณของพนักงาน ตลอดจนความสามารถ และความอดสาหะในการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้ทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

การเลื่อนค่าจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้อธิการบดีหรือผู้ซึ่งอธิการบดีมอบหมายเป็นผู้กำกับดูแลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามวรรคหนึ่ง

#### หมวด ๖

#### การเปลี่ยนสถานภาพข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยเป็นพนักงาน

ข้อ ๓๐ มหาวิทยาลัยอาจให้มีนโยบายในการสนับสนุนให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงาน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของอัตรากำลัง คุณวุฒิ ประสบการณ์ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๑ การย้าย การตัดโอนตำแหน่งและอัตราจ้าง การเปลี่ยนตำแหน่งของพนักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้ทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

#### หมวด ๗

#### จรรยาบรรณ วินัย การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๓๒ พนักงานมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้ และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ต้องรักษาวินัยและจรรยาบรรณโดยเคร่งครัดตามข้อบังคับที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๓ วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การสอบสวนหรือพิจารณาใด ๆ ทางวินัยของพนักงาน รวมตลอดทั้งโทษทางวินัย ให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อบังคับที่มหาวิทยาลัยกำหนด

จรรยาบรรณของพนักงานให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยกำหนด

#### หมวด ๘

#### การออกจากงาน

ข้อ ๓๔ พนักงานพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน ในกรณีต่อไปนี้

- (๑) ตาย
- (๒) ครบเกษียณอายุการปฏิบัติงาน
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
- (๕) ยกเลิกสัญญาจ้าง เนื่องจากปฏิบัติงานผิดเงื่อนไขตามสัญญาหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- (๖) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- (๗) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๖



ให้พนักงานเกษียณอายุการปฏิบัติงานในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ หน่วยงานอาจพิจารณาจ้างพนักงานที่มีอายุเกินกว่าหกสิบปีต่อไปได้เป็นรายปีจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้ทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๕ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออก ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้ทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๖ พนักงานผู้ใดมีกรณีดังต่อไปนี้ ให้อธิการบดีสั่งให้ออกจากงานได้

- (๑) เจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (๒) มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๖ (ข) (๑) (๒) (๔) (๕) หรือ (๖)
- (๓) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๖ (ก) (๒)
- (๔) เมื่อมีการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่พนักงานปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่ เว้นแต่มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นที่จะให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป
- (๕) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกยกเว้นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๖) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่คณะกรรมการมีมติว่าถ้าให้ทำหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่มหาวิทยาลัย
- (๗) ขาดราชการเกินกว่า ๑๕ วันติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

#### หมวด ๙

#### การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๓๗ พนักงานผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง ปลดออกหรือไล่ออกหรือเลิกจ้าง มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๓๘ พนักงานผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งถึงการกระทำหรือได้รับคำสั่ง

ข้อ ๓๙ หลักเกณฑ์วิธีการในการสอบสวน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือการพิจารณาใด ๆ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ว่าด้วย การดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การลาออกจากราชการ การสั่งพักหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๔๐ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์ส่งแก้ไขการกระทำอันเป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์นี้ได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของสภามหาวิทยาลัย

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๑ ในระหว่างที่ยังไม่มีระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อบังคับนี้ให้นำกฎ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้กับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๔๒ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งใดที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้ยังคงมีผลใช้บังคับต่อไปจนกว่าจะมีการยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลง

ข้อ ๔๓ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ก.บ.พ.) ที่ได้รับ แต่งตั้งตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ คงทำหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะดำเนินการให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการชุดใหม่ตาม ข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(นายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา