ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ สภามหาวิทยาลัยจึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

(๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗

(๔) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๗

(๕) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

(๖) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๒

(๗) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๒

(๘) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“บุคลากรของมหาวิทยาลัย” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้าง

/ “บุคลากรของมหาวิทยาลัย” ...

"พนักงานมหาวิทยาลัย" หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยในตำแหน่งตามข้อ ๑๑ (๑) (๒) (๓) (ช) (ซ) หรือ (๔) ไม่ว่าจะได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า "ก.บ.ม." ประกอบด้วย

(๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองอธิการบดีที่อธิการบดีกำหนด เป็นกรรมการ

(๓) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็นกรรมการ

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกซึ่งอธิการบดีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานบุคคลจำนวนสองคน เป็นกรรมการ

(๕) คณบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะซึ่งเลือกกันเองจำนวนสองคน เป็นกรรมการ

(๖) ผู้แทนบุคลากรสายวิชาการหรือสายสนับสนุนจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ โดยกรณีที่ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการเป็นบุคลากรสายวิชาการ ให้เลือกจากบุคลากรสายสนับสนุน และกรณีที่ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการเป็นบุคลากรสายสนับสนุนให้เลือกจากบุคลากรสายวิชาการ

(๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๘) หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) ให้อธิการบดีเป็นผู้แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

กรรมการตาม (๔) (๕) และ (๖) มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละสามปีนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ ในระหว่างที่ยังไม่มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งเพราะครบวาระ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่

การดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการตาม (๕) และ (๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนครบวาระ

ในกรณีที่มีตำแหน่งว่างลงโดยมิใช่เพราะเหตุครบวาระ ให้ดำเนินการให้ได้ผู้ดำรงตำแหน่งแทนโดยเร็ว

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๖ ให้ ก.บ.ม. ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการตามข้อ ๕ (๔) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษา

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

/ข้อ ๘ ให้ ก.บ.ม. มีหน้าที่...

ข้อ ๘ ให้ ก.บ.ม. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาเสนอนโยบาย แผนการบริหารงานบุคคล ต่อสภามหาวิทยาลัย

(๒) พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยที่อยู่ในอำนาจของสภามหาวิทยาลัย ยกเว้นการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์

(๓) พิจารณาแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และติดตามการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

(๔) พิจารณาเสนอกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย

(๕) พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

(๖) พิจารณาเสนอแนะการพัฒนา ปรับปรุง หรือแก้ไข กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเฉพาะที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจของ ก.บ.ม. เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัย

(๗) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจของ ก.บ.ม.

(๘) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิการบดีในการบริหารงานบุคคล

(๙) รายงานผลการดำเนินการต่อสภามหาวิทยาลัยอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย ข้อบังคับ หรือระเบียบอื่นกำหนดไว้ หรือตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๙ การประชุมของ ก.บ.ม. ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัย มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๐ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) คุณสมบัติทั่วไป

(ก) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี และไม่เกินหกสิบปี

(ข) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ลักษณะต้องห้าม

(ก) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(ข) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถหรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(ค) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงาน พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้ หรือกฎหมายอื่น

(ง) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(จ) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(ฉ) เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

(ช) เป็นบุคคลล้มละลาย

/(ซ) เคยถูกจำคุกโดย...

(ซ) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(ฌ) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(ญ) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ก.บ.ม. อาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเพิ่มขึ้น หรือกำหนดแนวทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัยในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

หมวด ๒
ประเภทและการกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๑ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยมี ดังนี้

(๑) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัยในระดับอุดมศึกษา ได้แก่

(ก) ศาสตราจารย์

(ข) รองศาสตราจารย์

(ค) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(ง) อาจารย์

(จ) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๒) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัยในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา ได้แก่

(ก) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

(ข) ครูเชี่ยวชาญ

(ค) ครูชำนาญการพิเศษ

(ง) ครูชำนาญการ

(จ) ครู

(๓) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

(ก) อธิการบดี

(ข) รองอธิการบดี

(ค) คณบดี

(ง) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(จ) ผู้ช่วยอธิการบดี

(ฉ) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(ช) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ซ) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

(ก) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่

(๑) ระดับชำนาญงานพิเศษ

/(๒) ระดับชำนาญงาน

(๒) ระดับชำนาญงาน

(๓) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

(๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) ระดับเชี่ยวชาญ

(๓) ระดับชำนาญการพิเศษ

(๔) ระดับชำนาญการ

(๕) ระดับปฏิบัติการ

หลักเกณฑ์และวิธีการการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๑ (๑) และ (๒) (๓) (ช) และ (ซ) และ (๔) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๑๒ ให้มหาวิทยาลัยจัดทำกรอบอัตรากำลังเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยทุกสี่ปี

ให้มหาวิทยาลัยจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรในมหาวิทยาลัยตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย โดยแสดงประเภท ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง อัตราเงินค่าตอบแทน และจำนวนตำแหน่ง และเมื่อ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบแล้วให้ใช้บังคับได้

ในกรณีที่มหาวิทยาลัยมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สูงเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าที่กำหนดไว้ก็ได้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามภาระงานของแต่ละตำแหน่งตามประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด ๓
การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้าง และเงินเดือน

ข้อ ๑๔ การสรรหาบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) สอบแข่งขัน

(๒) คัดเลือก

(๓) วิธีการอื่น

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่นให้เป็นไปตามที่อธิการบดีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย นอกจากจะมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๐ แล้วต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

ข้อ ๑๕ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

/ข้อ ๑๖ ในกรณีที่บรรจุ...

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่บรรจุผู้เป็นพนักงานราชการของมหาวิทยาลัยมาแต่เดิมเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๕ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นได้รับเงินเดือนในอัตราเงินเดือนเดิมก่อนบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และให้นำระยะเวลาขณะเป็นพนักงานราชการมานับต่อเนื่องกับฐานะความเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เฉพาะกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจ บรรจุ แต่งตั้ง ทำสัญญาจ้าง และเลิกจ้างหรือยกเลิกสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๘ การทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการตามข้อ ๑๑ (๑) และ (๒) ให้มีระยะเวลาการจ้าง ๓ ระยะ ดังต่อไปนี้

(๑) ระยะที่ ๑ มีอายุสัญญาจ้างหนึ่งปี เพื่อทดลองปฏิบัติงาน

(๒) ระยะที่ ๒ มีอายุสัญญาจ้างหกปีต่อจากระยะที่ ๑

(๓) ระยะที่ ๓ มีอายุสัญญาจ้างต่อจากระยะที่ ๒ จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ทั้งนี้ ไม่ว่าอยู่ในระหว่างการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในสัญญาจ้างระยะใดก็ตาม หากพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการผู้ใดไม่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย ให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้าง

ข้อ ๑๙ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการผู้ใดได้ทำสัญญาจ้างในระยะที่ ๒ กับมหาวิทยาลัยแล้ว นอกจากจะต้องอยู่ในบังคับของการประเมินตามวงรอบเวลาที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการผู้นั้นต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือครูชำนาญการแล้วแต่กรณี ก่อนสิ้นระยะเวลาสัญญาจ้างระยะที่ ๒ ด้วย

หากพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการผู้ใดมิได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการดังกล่าวภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้าง

ข้อ ๒๐ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือครูชำนาญการ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการเปลี่ยนสัญญาจ้างจากระยะที่ ๒ เป็นสัญญาจ้างระยะที่ ๓ โดยมิต้องรอให้ครบกำหนดเวลาหกปีตามข้อ ๑๘ วรรคหนึ่ง

ข้อ ๒๑ การทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๑ (๓) (ช) (ซ) และ (๔) ให้มีระยะเวลาการจ้าง ๓ ระยะ ดังต่อไปนี้

(๑) ระยะที่ ๑ มีอายุสัญญาจ้างหนึ่งปี เพื่อทดลองปฏิบัติงาน

(๒) ระยะที่ ๒ มีอายุสัญญาจ้างหกปีต่อจากระยะที่ ๑

(๓) ระยะที่ ๓ มีอายุสัญญาจ้างจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ทั้งนี้ ไม่ว่าอยู่ในระหว่างการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในสัญญาจ้างระยะใดก็ตาม หากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนผู้ใดไม่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย ให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้าง

ข้อ ๒๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระยะที่ ๑ ต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาหนึ่งปี และได้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด ในกรณีที่ครบหนึ่งปีแล้วไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาเลิกจ้าง

/ข้อ ๒๓ พนักงานมหาวิทยาลัย...

ข้อ ๒๓ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนตามข้อ ๑๑ (๔) ผู้ใดได้ทำสัญญาจ้างในระยะที่ ๒ กับมหาวิทยาลัยแล้วนอกจากจะต้องอยู่ในบังคับของการประเมินตามวงรอบเวลาที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญงานหรือชำนาญการแล้วแต่กรณี ก่อนสิ้นระยะเวลาสัญญาจ้างระยะที่ ๒ ด้วย

หากพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่งผู้ใดมิได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวภายในกำหนดเวลาข้างต้น ให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้าง

ข้อ ๒๔ พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๑ (๑) (๒) (๓) (ช) (ซ) และข้อ ๑๑ (๔) ซึ่งอยู่ในสัญญาจ้าง ไม่ว่าระยะใดถ้ามหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นดำรงอยู่ และมิได้มีการดำเนินให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นแทน ให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น แต่มหาวิทยาลัยต้องจ่ายเงินชดเชยให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ไม่น้อยกว่าเงินชดเชยที่ลูกจ้างจะพึงได้จากนายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ข้อ ๒๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อพ้นจากราชการทหารแล้ว ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้มีสิทธิขอกลับเข้าปฏิบัติงานโดยทำคำร้องขอพร้อมด้วยหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหาร ยื่นต่ออธิการบดีภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พ้นจากราชการทหาร ให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๖ อัตราเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนท้ายข้อบังคับนี้

การบรรจุและแต่งตั้งผู้ใดให้ดำรงตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย โดยปกติให้ได้รับเงินเดือนในอัตราขั้นต้นของตำแหน่ง เว้นแต่เป็นกรณีที่สมควรได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราขั้นต้นก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยอาจได้รับสวัสดิการ เงินเพิ่มการครองชีพ เงินเพิ่ม หรือค่าตอบแทนอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๗ พนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือนปีงบประมาณละสองครั้ง รอบที่หนึ่งสำหรับผลการปฏิบัติงานหกเดือนแรกของปีงบประมาณ และรอบที่สองสำหรับผลการปฏิบัติงานหกเดือนหลังของปีงบประมาณเดียวกัน

พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจะมีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามข้อนี้ ต้องเป็นผู้มีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสี่เดือนสำหรับกรณีการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมิน

การเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการตามขั้นตอนวิธีการของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์โดยอนุโลม

อัตราร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน ให้กำหนดดังนี้

(๑) รอบที่หนึ่ง ให้อธิการบดีสั่งเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้ไม่เกินร้อยละสองของวงเงินที่ได้รับจัดสรร

(๒) รอบที่สอง ให้อธิการบดีสั่งเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้ไม่เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรรเมื่อหักด้วยการเลื่อนเงินเดือนตามที่ได้ดำเนินการตาม (๑) ข้างต้นแล้ว

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดขึ้นเป็นสิบบาท

พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

/ข้อ ๒๘ กรอบระยะเวลา...

ข้อ ๒๘ กรอบระยะเวลา และขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์มาใช้โดยอนุโลม

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่อาจประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดได้สำหรับการประเมินรอบใดก็ตาม เพราะเหตุที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมิได้ส่งเอกสารและข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการประเมินให้แก่ผู้บังคับบัญชาภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานอธิการบดีทราบ และในกรณีที่อธิการบดีเห็นสมควรขึ้นเงินเดือนให้สำหรับการประเมินรอบนั้นก็ให้ขึ้นได้ตามควรแก่กรณี แต่ต้องไม่เกินร้อยละหนึ่งของเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น

ข้อ ๒๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดของสายงานของระดับตำแหน่งที่ครองอยู่ ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการ โดยคิดเป็นร้อยละของเงินเดือน ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม หรือวันที่ ๓๐ กันยายนแล้วแต่กรณี โดยให้จัดทำคำสั่งจ่ายแยกต่างหากจากเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือนแต่รวมแล้วต้องไม่เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรร

หมวด ๔
การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๐ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการให้มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต เพื่อประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย

ให้หัวหน้าหน่วยงานมีหน้าที่ดำเนินการสนับสนุน แนะนำ และให้คำปรึกษาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในสังกัด ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีหน้าที่พัฒนาตนเองและเข้าร่วมในโครงการที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นตามวรรคหนึ่ง

หมวด ๕
วันทำงาน การลา สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๓๑ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการหยุดงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยอนุโลม ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจะกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยก็ได้

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ อาจลาหยุดราชการเพื่อไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ทำวิจัย หรือปฏิบัติงานตามโครงการแลกเปลี่ยนคณาจารย์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่นในระหว่างลาได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๒ การลาหยุดงาน สิทธิการลาหยุดงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด ส่วนการรับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่นในระหว่างลา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

/หมวด ๖

หมวด ๖
จรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัย และจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ผู้นั้นกระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย

จรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง ผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักเรียน นักศึกษาหรือประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเกินสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน การกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๓๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

/ข้อ ๔๐ พนักงานมหาวิทยาลัย...

ข้อ ๔๐ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ไม่ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บนให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๒ ผู้บังคับบัญชาผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตามหมวด ๗ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งพนักงานมหาวิทยาลัยในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๓ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

(๓) ลดเงินเดือน

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้อธิการบดีสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการแล้วแต่กรณีตามความร้ายแรงของความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษด้วยก็ได้ แต่ห้ามลงโทษต่ำกว่าปลดออก

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้มีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยหรือเงินค่าตอบแทนเสมือนผู้นั้นลาออกตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ และต้องไม่น้อยกว่าอัตราการจ่ายเงินค่าชดเชยกรณีการเลิกจ้างที่กฎหมายแรงงานกำหนด

การตัดเงินเดือนและลดเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการนั้น

หมวด ๗
การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดวินัย หรือความปรากฏต่ออธิการบดี หรือผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัยให้อธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชาตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลันและต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำผิดวินัยที่มิใช่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.บ.ม. กำหนดจะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

/ก่อนตั้งคณะกรรมการ...

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหานั้นมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การออกจากราชการ การสั่งพักหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนมาใช้บังคับกับการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การออกจากราชการ การสั่งพักหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยโดยอนุโลม

ข้อ ๔๕ ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใดให้กระทบต่อสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่อธิการบดีจะสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสั่งพักงานหรือการสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนและผลแห่งการสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๖ เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้ถูกสอบสวนกระทำผิดวินัยให้อธิการบดีสั่งลงโทษตามความเหมาะสมแห่งความผิด โดยให้แสดงในคำสั่งลงโทษว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใดด้วย

ในกรณีที่เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง และอธิการบดีเห็นว่ามีเหตุอันควรลดโทษ หรืองดโทษจะลดโทษตามควรแก่กรณี หรือจะงดโทษโดยว่ากล่าวตักเตือน หรือทำทัณฑ์บนเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

ข้อ ๔๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๘ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาอยู่ก่อนพ้นจากราชการ แม้ภายหลังจะพ้นจากราชการไปแล้ว ถ้าผลการดำเนินการทางวินัยหรือผลการดำเนินคดีอาญาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดหรือมีคำพิพากษาอันถึงที่สุดให้ลงโทษจำคุกผู้นั้น ทั้งนี้ ภายในเวลาสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการ ให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงโทษได้ เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือเป็นกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเสียชีวิต

หมวด ๘
การออกจากงาน

ข้อ ๔๙ พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ครบเกษียณอายุ

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๔) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๕๑

(๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

(๖) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง

ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณอายุในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุเกินกว่า ๖๐ ปี ต่อไปได้จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ โดยนำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๕๐ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออก ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๑ อธิการบดีมีอำนาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เจ็บป่วย จนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับนี้

(๓) เมื่อมีการเลิกหรือยุบหน่วยงาน ยุบหลักสูตร หรือตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่

(๔) ถูกจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่อธิการบดีเห็นว่าถ้าให้ทำหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

(๖) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือในสัญญาจ้าง

การสั่งให้ออกจากงานตาม (๒) ในกรณีเป็นการขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๐ (๑) (ข) หรือ (๒) (ง) ให้ดำเนินการสอบสวนก่อน โดยให้นำข้อ ๔๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๕๒ ในระหว่างอายุสัญญาจ้างการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ถ้ามหาวิทยาลัยมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะเลิกจ้าง กรณีออกจากงานตามข้อ ๒๔ ข้อ ๔๓ วรรคสาม และข้อ ๕๑ (๑) และ (๓) มหาวิทยาลัยจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

ข้อ ๕๓ ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานเพราะครบเกษียณอายุ และได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบปีบริบูรณ์ติดต่อกัน ให้ได้รับเงินขวัญถุงเป็นจำนวนสองเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๔ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๐ ให้ถือว่าพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่วันที่อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายสั่งการ

ข้อ ๕๕ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร อธิการบดีจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

หมวด ๙
การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๕๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกตามข้อบังคับนี้หรือเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์และร้องทุกข์ตามข้อบังคับนี้

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ต้องอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่งลงโทษ เว้นแต่การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ให้อุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัย

/การร้องทุกข์ ...

การร้องทุกข์ กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยเห็นว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ต้องร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยภายในเก้าสิบวันนับแต่วันได้รับความไม่เป็นธรรม หรือได้รับการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความคับข้องใจ

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ได้พิจารณาวินิจฉัยคำอุทธรณ์หรือคำร้องทุกข์เป็นประการใดแล้ว ให้รายงานสภามหาวิทยาลัยทราบเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป เมื่อสภามหาวิทยาลัย มีมติเป็นประการใด ให้อธิการบดีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย คำสั่งให้ออกจากราชการและการร้องทุกข์ รวมตลอดทั้งการพิจารณาคำอุทธรณ์และคำร้องทุกข์ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๗ สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่ทำไว้กับมหาวิทยาลัย และยังไม่ครบสัญญาก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้สัญญาดังกล่าวมีผลบังคับใช้ต่อไปจนกว่าจะครบกำหนดสัญญา

การดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่นอกเหนือจากวรรคหนึ่ง ซึ่งได้ดำเนินการอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปได้ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งหรือประกาศนั้นๆ จนแล้วเสร็จ

ข้อ ๕๘ ให้จ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยตามบัญชีแนบท้ายข้อบังคับนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๕๙ ในระหว่างที่ยังมิได้มีการแก้ไขปรับปรุงข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ตลอดถึงหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ต้องมีตามข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่มีอยู่เดิม หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับได้ต่อไป จนกว่าจะมีการแก้ไขเพิ่มเติมหรือยกเลิกข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการเหล่านั้น

ข้อ ๖๐ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(รองศาสตราจารย์ ดร.พินิติ รตะนานุกูล)
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

บัญชีแนบท้าย
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ขั้นต่ำ/บาท	ขั้นสูง/บาท
วิชาการ	ศาสตราจารย์	-	๗๖,๘๐๐
	รองศาสตราจารย์	-	๗๐,๓๖๐
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	๕๙,๕๐๐
	อาจารย์ - ปริญญาตรี - ปริญญาโท - ปริญญาเอก	 ๑๙,๕๐๐ ๒๒,๗๕๐ ๒๗,๓๐๐	๔๓,๖๐๐
ผู้บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	๓๗,๗๘๐	๗๐,๓๖๐
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	๓๐,๖๖๐	๕๙,๕๐๐
วิชาชีพเฉพาะหรือเชียวชาญเฉพาะ	เชี่ยวชาญพิเศษ	๕๐,๓๗๐	๗๔,๓๒๐
	เชี่ยวชาญ	๓๖,๑๑๐	๖๙,๐๔๐
	ชำนาญการพิเศษ	๒๕,๔๗๐	๕๘,๓๙๐
	ชำนาญการ	๑๗,๓๑๐	๔๓,๖๐๐
	ปฏิบัติการ - ปริญญาตรี (๑๕,๐๐๐) - ปริญญาโท (๑๗,๕๐๐)	 ๑๗,๒๕๐ ๒๐,๑๓๐	* ๓๐,๒๕๐
ทั่วไป	ชำนาญงานพิเศษ	๑๗,๗๓๐	๕๔,๘๒๐
	ชำนาญงาน	๑๑,๗๒๐	๓๘,๗๕๐
	ปฏิบัติงาน - ปวส. หรือเทียบเท่า (๑๑,๕๐๐) - ปวท. (๑๐,๘๔๐) - ปวช. (๙,๔๐๐)	 ๑๓,๒๓๐ ๑๒,๔๗๐ ๑๐,๘๑๐	๒๔,๑๗๐

* แก้ไขตามมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันพุธที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓