



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๔)

พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย อันจะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาตนเอง มีความก้าวหน้าและความมั่นคง ทั้งยังเป็นการรักษาพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพไว้ในองค์กร

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบมาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๖ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องทำสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย โดยให้ทำสัญญาจ้างในหนึ่งปีแรกเป็นเวลาทดลองปฏิบัติงาน และเมื่อผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานแล้ว ให้ทำสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงานไปจนถึงสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยบุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ในระหว่างระยะเวลาสัญญาจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ ต้องพัฒนาผลงานทางวิชาการ โดยต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการต้องดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการ ทั้งนี้ หากพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ หรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ได้รับเงินเดือนเต็มขั้นเป็นระยะเวลาห้าปี ตามบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยบุคคลใดยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้งานเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี เสนอให้อธิการบดีสั่งเลิกจ้างโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ในกรณีที่มีมหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยบุคคลนั้นมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับว่ามีคุณภาพเพียงพอแก่การขอตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีผลงานที่มีลักษณะทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยเป็นที่ประจักษ์ และเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลโดยทั่วไป มหาวิทยาลัยอาจให้พนักงานมหาวิทยาลัยบุคคลนั้นปฏิบัติงานต่อไปภายในระยะเวลาและเงื่อนไขตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อและสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกแล้ว หรือที่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกตามการอนุญาตของมหาวิทยาลัยก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ เมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกแล้วต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ภายในระยะเวลาเจ็ดปีนับแต่วันที่ได้รับเงินเดือนเต็มขั้น ตามบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ หากพนักงานมหาวิทยาลัยบุคคลใดยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี เสนอให้อธิการบดีสั่งเลิกจ้างโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. แต่ไม่รวมถึงกรณีพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในครั้งแรกในคุณวุฒิระดับปริญญาเอก”

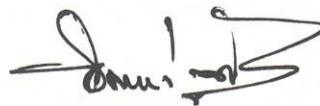
ข้อ ๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (๖) ของข้อ ๖๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖

“(๖) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ไม่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ไม่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ตามเงื่อนไขข้อ ๑๖”

ข้อ ๕ ในระหว่างที่มีมหาวิทยาลัยยังมีได้มีการกำหนดสัญญาจ้างให้สอดคล้องกับข้อ ๑๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับนี้ให้นำสัญญาจ้างที่ใช้อยู่เดิมมาใช้โดยอนุโลมไปพลางก่อน จนกว่า ก.บ.ม. จะให้ความเห็นชอบสัญญาจ้างตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้และให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(รองศาสตราจารย์สมเจตน์ ภูศรี)  
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้ข้อบังคับฉบับนี้ คือ เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ด้านสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม อันจะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาตนเอง มีความก้าวหน้าและความมั่นคง ทั้งยังเป็นการรักษาพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพไว้ในองค์กรจึงจำเป็นต้องออกข้อบังคับนี้