



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ(๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ตามความในมาตรา ๖๕/๑ และมาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๘ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ให้ใช้ข้อบังคับนี้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๔ บรรดา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่งอื่นใดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๕ ในข้อบังคับนี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

“ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี สายวิชาการ สายบริหาร และสายสนับสนุน ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๔ ของข้อบังคับนี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษ เงินสวัสดิการ หรือเงินอื่นๆ ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ มีอำนาจออกประกาศ หรือคำสั่งเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้ตีความวินิจฉัยชี้ขาด และให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑ บททั่วไป

ข้อ ๗ พนักงาน แบ่งออกได้ดังนี้

(๑) สายวิชาการ มีภารกิจหลักในการปฏิบัติหน้าที่สอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๒) สายบริหาร มีภารกิจหลักในการปฏิบัติหน้าที่บริหารงานในตำแหน่งต่างๆ ของมหาวิทยาลัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๓) สายสนับสนุน มีภารกิจหลักในการปฏิบัติงานสนับสนุนงานวิชาการในลักษณะเป็นงานทั่วไป ของหน่วยงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๘ ผู้ที่จะเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๓) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี หรือเคยมีประวัติเกี่ยวข้องกับยาเสพติด

(๔) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้ หรือ กฎหมายอื่น

(๕) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือเป็น โรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย หรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชนหรือ หน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้หรือ กฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ การยกเว้นคุณสมบัติทั่วไปหรือลักษณะต้องห้ามตาม (ก) หรือ (ข) ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัย

ข้อ ๙ อัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของพนักงานให้เป็นไปตามคำสั่ง ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติสภามหาวิทยาลัย

พนักงานอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษหรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิ หรือความสามารถเป็นพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

พนักงานอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๐ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี และวันหยุดราชการประจำปี ของพนักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

สภามหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยก็ได้

ข้อ ๑๑ การลาของพนักงานให้นับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลามาบังคับใช้โดยอนุโลม เว้นแต่สภามหาวิทยาลัยจะกำหนดระเบียบไว้เป็นอย่างอื่น

การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หรือการแลกเปลี่ยน คณาจารย์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๒ พนักงานมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้าง ตามกฎหมายและตามระเบียบของทางราชการที่กำหนดไว้

ข้อ ๑๓ ก.บ.ม. มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของพนักงาน

หมวด ๒

การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๔ ตำแหน่งพนักงาน มีดังนี้

(ก) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่

- (๑) ศาสตราจารย์
- (๒) รองศาสตราจารย์
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๔) อาจารย์
- (๕) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

- (๑) อธิการบดี
- (๒) รองอธิการบดี
- (๓) คณบดี
- (๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๕) ผู้ช่วยอธิการบดี
- (๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

(๘) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

- (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๒) ระดับเชี่ยวชาญ
- (๓) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (๔) ระดับชำนาญการ
- (๕) ระดับปฏิบัติการ
- (๖) ระดับอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(ง) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่

(๑) ระดับชำนาญงานพิเศษ

(๒) ระดับชำนาญงาน

(๓) ระดับปฏิบัติงาน

(๔) ระดับอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง (ก) (ข) (ค) และ (ง)ให้นำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด มาใช้โดยอนุโลม เว้นแต่สภามหาวิทยาลัยจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง (ก) (ข) (ค) และ (ง) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามข้อบังคับ ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม (ก) มีสิทธิใช้ตำแหน่งวิชาการเป็นคำนำหน้านามเพื่อแสดงวิทยฐานะได้ ตลอดไป

ข้อ ๑๕ พนักงานที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ เมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และพ้นจากการปฏิบัติงานหรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง ในสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หากมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่การสอน หรือวิจัย และมีความประสงค์ที่จะให้ผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไป มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาให้ผู้นั้นต่อเวลาปฏิบัติงานต่อไปจนถึงสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและ เงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๖ ให้ ก.บ.ม. พิจารณารอบของตำแหน่ง อัตราเงินเดือนของตำแหน่งและจำนวนของพนักงาน ที่พึงมีในมหาวิทยาลัย รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

การกำหนดตามวรรคหนึ่งให้กำหนดคราวละสี่ปี โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด และให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัย พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่มีการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๔ (ข) ให้พนักงาน ผู้นั้นมีอำนาจและหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งและมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการและพนักงานที่สังกัด หน่วยงานนั้น

ตำแหน่งพนักงานตำแหน่งใดบังคับบัญชาข้าราชการและพนักงานในส่วนราชการหรือส่วนงานใด ในฐานะใด ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๘ การบรรจุบุคคลเข้ารับปฏิบัติงานเป็นพนักงานให้บรรจุและแต่งตั้งโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) สอบแข่งขัน

(๒) คัดเลือก

โดยปกติให้ดำเนินการโดยวิธีสอบแข่งขัน เว้นแต่ในกรณีมีเหตุพิเศษเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยจะใช้ วิธีคัดเลือกก็ได้

หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชี ให้เป็นไปตามประกาศ ที่ ก.บ.ม. กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกให้เป็นไปตามประกาศที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรม โอกาสที่บุคคลทั่วไปจะเข้ารับการคัดเลือก และประโยชน์สูงสุดที่มหาวิทยาลัยจะได้รับ

การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานโดยวิธีการสอบแข่งขันหรือวิธีการคัดเลือก ให้บรรจุและ แต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชีหรือจากผู้ที่ได้รับคัดเลือก แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๙ ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปหรือได้รับการยกเว้นในกรณีที่ ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๘ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามข้อ ๑๖

ข้อ ๒๐ ภายใต้บังคับข้อ ๑๘ พนักงานผู้ใดได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น และทำสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การรับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง การทำสัญญาจ้างและการต่อสัญญาจ้างให้ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๑ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่การสอนหรือวิจัย ก.บ.ม. จะวางหลักเกณฑ์ในการอนุมัติให้มหาวิทยาลัยบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานสูง เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ก็ได้ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๒ พนักงานผู้ใดไปดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๔ (ข) ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี ที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ในขณะที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ได้รับเงินเดือนจนถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่งศาสตราจารย์ได้

ทั้งนี้ การรับเงินประจำตำแหน่ง จำนวนตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

เมื่อผู้บริหารตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งประเภทผู้บริหารแล้ว ให้ผู้นั้นกลับไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมและได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งนั้นในอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในขณะที่พ้นตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

การได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อนี้ ไม่ตัดสิทธิพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งวิชาการในการได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการตามตำแหน่งวิชาการที่ตนครองอยู่

ข้อ ๒๓ ในกรณีที่แต่งตั้งบุคคลภายนอกที่ไม่ได้เป็นพนักงานตามข้อบังคับนี้มาก่อน ให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๔ การจ้าง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง หรือค่าตอบแทนอื่น ของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้เป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๒๔ การบรรจุบุคคลรับเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตามข้อ ๑๔ (ก) (๑) และตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามข้อ ๑๔ (ค) (๑) ให้ดำเนินการตามระเบียบราชการ

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๒๕ ผู้ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตามข้อ ๑๔ และข้อ ๑๘ ให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน ๑๒ เดือน

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากปรากฏว่าไม่ผ่านการประเมินผลทดลองปฏิบัติงาน หรือบุคคลดังกล่าวมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับชั้นเสนออธิการบดีพิจารณา และสามารถบอกเลิกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องรอให้ครบระยะเวลาลดลองปฏิบัติงาน

ผู้ที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคสองให้ถือเป็นอันขาดและไม่เคยเป็นพนักงานแต่ทั้งนี้ไม่กระทบถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับจากทางราชการ ในระหว่างที่ผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการทดลองปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๖ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาเพื่อประเมินความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาเพิ่มหรือเลื่อนค่าจ้างประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง การต่อสัญญาจ้าง การเลิกจ้าง ตลอดจนเพื่อติดตาม ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาพนักงาน

ในระหว่างการทำงานตามระยะเวลาในสัญญาจ้างหากปรากฏว่าไม่ผ่านการประเมินการทำงานตามระยะเวลาในสัญญาจ้าง หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ติดต่อกัน ๒ ครั้ง หรือบุคคลดังกล่าวมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง หรือไม่เป็นไปตามสัญญาจ้างให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับขั้นเสนออธิการบดีพิจารณาและให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. บอกลีกจ้างโดยไม่ต้องรอให้ครบระยะตามสัญญาจ้าง

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลและการเลิกจ้างให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๗ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามข้อ ๑๖

ในกรณีที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพใดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้หมายถึงปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ ก.บ.ม. รับรองตามอำนาจหน้าที่ในข้อ ๑๓

ข้อ ๒๘ การเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งของพนักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๙ พนักงานผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตามข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ และข้อ ๒๑ แล้ว หากภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๒๔ แต่งตั้งผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๓

การเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๓๐ การเลื่อนเงินเดือนพนักงาน ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัยและจรรยาบรรณของพนักงาน ตลอดจนความสามารถและความอดุสาหะ

การเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้อธิการบดีมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนตามข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามวรรคหนึ่ง อธิการบดีจะสั่งการแก้ไขให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขดังกล่าวก็ได้

การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งอธิการบดี ให้นายกสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อน

ข้อ ๓๑ พนักงานผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๔

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๓๒ พนักงานต้องรักษาวินัย และจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

ข้อ ๓๓ พนักงานต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๓๔ พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรง หรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือ นโยบายของมหาวิทยาลัย

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของมหาวิทยาลัย หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๕ พนักงานต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัย อย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๖ พนักงานต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีมีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรม อันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัย อย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหิง ผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือ ประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๗ พนักงานต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสีย ความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน การกระทำความผิดกล่าวให้ถือว่าเป็น การกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๓๘ พนักงานต้องไม่เป็นการจัดการ ผู้จัดการหรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ในทางหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ ๓๙ พนักงานต้องรักษาชื่อเสียงของตนเองและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน มิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๐ พนักงานต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๑ พนักงานผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

พนักงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำ ผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตาม ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๒ ผู้บังคับบัญชาผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยละเลย ไม่ดำเนินการทางวินัยตามหมวด ๕ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๓ ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยและดูแลระมัดระวัง ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยด้วย

ข้อ ๔๔ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าจ้าง
- (๓) ลดค่าจ้าง
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

หมวด ๕

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๕ พนักงานผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำความผิดวินัยที่ไม่ใช่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด จะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน อธิการบดีจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่า การกล่าวหา นั้นมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาและผู้มีอำนาจในการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

ข้อ ๔๖ การลงโทษพนักงานผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ ๔๗ พนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาการลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำความผิดวินัยเล็กน้อย ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามีเหตุอันควรลดโทษจะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ ๔๘ พนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้อธิการบดีสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. แล้วให้รายงานสภามหาวิทยาลัยทราบ

พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าอธิการบดี เห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวนให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน แต่ถ้าอธิการบดีเห็นว่า กรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวนให้ดำเนินการสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๔๙ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว อธิการบดียังมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกได้

ข้อ ๕๐ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาเว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือ ความผิดลหุโทษ อธิการบดีมีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลัง ปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาหรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้อง ถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้า ปฏิบัติงานในตำแหน่งและค่าจ้างเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ค่าจ้างของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๕๑ พนักงานซึ่งพ้นจากการปฏิบัติราชการอันมิใช่เพราะเหตุตายอาจถูกดำเนินการทางวินัย เพราะมีการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนพ้นจากการปฏิบัติราชการได้ แต่ต้องดำเนินการทางวินัยภายใน หนึ่งปีนับแต่วันที่พ้นจากการปฏิบัติราชการ

ข้อ ๕๒ หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

หมวด ๖

การออกจากงาน

ข้อ ๕๓ พนักงานออกจากงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๓) สิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือไม่เป็นไปตามสัญญาจ้าง
- (๔) ถูกสั่งให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๘
- (๕) ไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร
- (๖) ไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ
- (๗) ครบอายุหกสิบปีบริบูรณ์ในสิ้นปีงบประมาณ เว้นแต่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหารที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง
- (๘) ถูกสั่งลงโทษทางวินัย ปลดออก ไล่ออก
- (๙) ยุบเลิกหน่วยงาน ยุบเลิกสาขาวิชา ยุบเลิกโครงการ ยุบเลิกตำแหน่ง หรือไม่มีภาระการสอน ติดต่อกันสองภาคการศึกษา เว้นแต่ทางราชการยังมีความจำเป็นที่จะให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป
- (๑๐) เลิกจ้าง
- (๑๑) เจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างสม่ำเสมอ
- (๑๒) หย่อนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อมหาวิทยาลัย
- (๑๓) ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องต่อหน้าที่
- (๑๔) ไม่ผ่านการประเมินผลทดลองปฏิบัติงานตามข้อ ๒๕ หรือไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามข้อ ๒๖
- (๑๕) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดย ประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๑๖) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือกระทำผิดจรรยาบรรณที่ระบุว่าเป็นความผิดวินัย อย่างร้ายแรงแต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษ ทางวินัยหรือผิดจรรยาบรรณได้ แต่คณะกรรมการจรรยาบรรณ หรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยพิจารณาแล้วเห็นว่าถ้าให้ปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายต่อ มหาวิทยาลัย

(๑๗) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่ ก.บ.ม. กำหนด หรือตามสัญญาจ้าง การให้พนักงานออกจากงานตาม (๑๑) (๑๒) (๑๓) และ (๑๗) ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้พิจารณาและวินิจฉัย

ข้อ ๕๔ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๗ การพัฒนาและสวัสดิการของพนักงาน

ข้อ ๕๕ มหาวิทยาลัยมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการพัฒนาพนักงานให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๕๖ มหาวิทยาลัยจัดให้มีสวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ แก่พนักงานตามความจำเป็นและความเหมาะสม ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๕๗ พนักงานที่ปฏิบัติงานจนมีความดีความชอบและเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ มีสิทธิขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่นจนเป็นที่ประจักษ์ มหาวิทยาลัยอาจเชิดชูเกียรติให้เป็นตัวอย่างแก่บุคลากร ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้หลักเกณฑ์และวิธีการให้ออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๘ การบริหารงานบุคคลใดๆ ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ ให้ดำเนินการต่อไปตามระเบียบ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ เพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ในระหว่างที่ ก.บ.ม. ยังไม่ได้ออกหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการ ในระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๕๙ ให้พนักงานตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงาน ตามข้อบังคับนี้ และมีตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๖๐ ให้สิทธิในการอุทธรณ์ การร้องทุกข์หรือสิทธิอื่นใดของพนักงานที่มีอยู่ตามระเบียบ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้เป็นสิทธิอุทธรณ์ การร้องทุกข์ หรือสิทธิอื่นๆ ตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่ได้มีการยื่นอุทธรณ์และร้องทุกข์ไว้ก่อนข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(ศาสตราจารย์วิจิตร ศรีสอ้าน)
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
พ.ศ. ๒๕๕๘

หลักการ

ให้มีข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานใน
สถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๘

เหตุผล

เหตุผลในการประกาศข้อบังคับนี้ โดยที่ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยการพนักงาน
มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ใช้บังคับมาช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว สมควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของ
มหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงจำเป็นต้องออกข้อบังคับขึ้นใหม่
