



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (ฉบับที่ ๒)  
พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๑๗ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“ป” หมายความว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี) ของพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่เริ่มสัญญาจ้าง ระยะที่สองตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. ๒๕๕๘ จนถึงวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๙ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๙ พนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องทดลองการปฏิบัติงานไม่เกินหนึ่งปี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้มหาวิทยาลัยยกเลิกการจ้าง

พนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินรายได้ซึ่งได้รับการจ้างและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หากได้ผ่านการปฏิบัติงานในฐานะพนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินรายได้มาแล้ว ไม่ต้องให้ทดลองการปฏิบัติงานอีก”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๐ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๐ สัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการทดลองการปฏิบัติงาน มีอายุสัญญาจ้างสองระยะ ดังนี้

(๑) ระยะที่หนึ่ง มีอายุสัญญาจ้างไม่เกินสามปีงบประมาณ โดยรวมระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานเข้าไว้ด้วย

(๒) ระยะที่สอง มีอายุสัญญาจ้างจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

การต่อสัญญาจ้างระยะที่สองต้องมีการประเมินการปฏิบัติงานในสัญญาระยะที่หนึ่ง ไม่ต่ำกว่าระดับดีทุกรอบการประเมิน ในกรณีที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานต่ำกว่าระดับดีในรอบการประเมินรอบใดรอบหนึ่งในระยะที่หนึ่งจะไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้างในระยะที่สอง

การนับระยะเวลาการจ้าง ให้นับระยะเวลาต่อเนื่องกันทุกสัญญาจ้าง”

ข้อ ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๒๐/๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. ๒๕๕๘

“ข้อ ๒๐/๑ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการอาจถูกเลิกจ้างได้หากอยู่ในเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

(๑) ภายในห้าปีนับแต่วันเริ่มสัญญาจ้างตามข้อ ๒๐ (๒) ต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ หากยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานต่อไปอีกไม่เกินสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปี และเมื่อครบกำหนดเวลาสองปีแล้วยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์อีก ให้ยกเลิกสัญญาจ้าง

(๒) ภายในสิบปีนับแต่วันเริ่มสัญญาจ้างตามข้อ ๒๐ (๒) ต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์หรือมีผลงานทางวิชาการอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่คณะกรรมการกำหนด หากยังไม่ได้รับแต่งตั้งหรือไม่มีผลงานทางวิชาการอย่างอื่นที่เทียบเท่า ให้ปฏิบัติงานต่อไปอีกไม่เกินสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปี และเมื่อครบกำหนดเวลาสองปีแล้วยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์หรือไม่มีผลงานทางวิชาการอย่างอื่นที่เทียบเท่าอีก ให้ยกเลิกสัญญาจ้าง

การนับระยะเวลาสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไปดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๑ (ข) หรือผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อเต็มเวลา ให้หยุดนับเวลาตามสัญญาจ้างเท่ากับเวลาที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารหรือไปศึกษาต่อ แล้วแต่กรณี”

ข้อ ๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๒๐/๒ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. ๒๕๕๘

“ข้อ ๒๐/๒ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนอาจถูกเลิกจ้างได้หากอยู่ในเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

(๑) ภายในห้าปีนับแต่วันเริ่มสัญญาจ้างตามข้อ ๒๐ (๒) จะต้องมีแฟ้มสะสมผลงานและคู่มือปฏิบัติงานฉบับสมบูรณ์หนึ่งเล่มหรือได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ หากไม่มีแฟ้มสะสมผลงานและคู่มือปฏิบัติงานฉบับสมบูรณ์หนึ่งเล่มหรือไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ปฏิบัติงานต่อไปอีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปี และเมื่อครบกำหนดเวลาสองปีแล้วยังไม่มีแฟ้มสะสมผลงานและคู่มือปฏิบัติงานฉบับสมบูรณ์หนึ่งเล่มหรือไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการอีก ให้ยกเลิกสัญญาจ้าง

(๒) ภายในสิบปีนับแต่วันเริ่มสัญญาจ้างตามข้อ ๒๐ (๒) และมีผลงานหรือได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตาม (๑) แล้ว จะต้องมีคู่มือปฏิบัติงานฉบับสมบูรณ์หนึ่งเล่มที่ไม่ซ้ำกับเรื่องเดิมและมีผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรืองานวิจัยหนึ่งเรื่องหรือได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ หากไม่มีคู่มือปฏิบัติงานฉบับสมบูรณ์หนึ่งเล่มที่ไม่ซ้ำกับเรื่องเดิมและไม่มีผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรืองานวิจัยหนึ่งเรื่องหรือไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ปฏิบัติงานต่อไปอีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปีและเมื่อครบกำหนดเวลาสองปีแล้วยังไม่มีคู่มือปฏิบัติงานฉบับสมบูรณ์หนึ่งเล่มที่ไม่ซ้ำกับเรื่องเดิมและไม่มีผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรืองานวิจัยหนึ่งเรื่องหรือไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษอีก ให้ยกเลิกสัญญาจ้าง

การนับระยะเวลาสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ไปดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๑ (ข) หรือผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อเต็มเวลา ให้หยุดนับเวลาตามสัญญาจ้างเท่ากับเวลาที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารหรือไปศึกษาต่อ แล้วแต่กรณี”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๙ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๑ พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๓) ถูกสั่งให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๗
- (๔) ไม่ผ่านทดลองการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๙
- (๕) ไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้างระยะที่สองตามข้อ ๒๐
- (๖) ถูกเลิกจ้างตามข้อ ๒๐/๑ หรือข้อ ๒๐/๒
- (๗) ได้รับผลการประเมินตามข้อ ๓๑
- (๘) ยุบเลิกตำแหน่งหรือยุบเลิกหน่วยงาน
- (๙) ถูกสั่งลงโทษทางวินัยให้ปลดออกหรือไล่ออก

(๑๐) สิ้นสุดสัญญาจ้างตามข้อ ๒๐ (๒)

(๑๑) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้หรือตามที่คณะกรรมการกำหนดหรือตามสัญญาจ้าง

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนข้อบังคับฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้มหาวิทยาลัยจัดทำสัญญาจ้างตามข้อ ๒๐ ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ซึ่งอยู่ในอายุสัญญาจ้างระยะที่หนึ่งให้อยู่ในสัญญาจ้างเดิมจนครบอายุสัญญาแล้วจึงต่อสัญญาระยะที่สองตามข้อ ๒๐ (๒) โดยมีต้องนำข้อ ๒๐ วรรคสองมาบังคับใช้

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ซึ่งอยู่ในอายุสัญญาจ้างระยะที่สอง ระยะที่สาม หรือระยะที่สี่ ให้ทำสัญญาจ้างใหม่ตามข้อ ๒๐ (๒) นับแต่วันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๐ ของข้อบังคับนี้ที่อยู่ในสัญญาจ้างตามข้อ ๒๐ (๒) ให้อยู่ภายใต้เงื่อนไขการจ้าง ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ภายในสิบเอ็ดปีหักด้วย “ป” ต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ และเมื่อครบกำหนดเวลาดังกล่าวแล้วยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้ยกเลิกสัญญาจ้าง

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ภายในสิบแปดปีหักด้วย “ป” ต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์หรือมีผลงานทางวิชาการอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่คณะกรรมการกำหนด และเมื่อครบกำหนดเวลาดังกล่าวแล้วยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์หรือยังไม่มีผลงานทางวิชาการอย่างอื่นที่เทียบเท่า ให้ยกเลิกสัญญาจ้าง

(๓) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ภายในสิบเอ็ดปีหักด้วย “ป” จะต้อง มีแฟ้มสะสมผลงาน และคู่มือปฏิบัติงานฉบับสมบูรณ์หนึ่งเล่มหรือได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และเมื่อครบกำหนดเวลาดังกล่าวแล้วยังไม่มีแฟ้มสะสมผลงานและไม่มีคู่มือปฏิบัติงานฉบับสมบูรณ์หนึ่งเล่มหรือไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ยกเลิกสัญญาจ้าง

(๔) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ภายในสิบแปดปีหักด้วย “ป” จะต้อง มีคู่มือปฏิบัติงานฉบับสมบูรณ์หนึ่งเล่มที่ไม่ซ้ำกับเรื่องเดิมและมีผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรืองานวิจัยหนึ่งเรื่อง หรือได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และเมื่อครบกำหนดเวลาดังกล่าวแล้วยังไม่มีคู่มือปฏิบัติงานฉบับสมบูรณ์หนึ่งเล่มที่ไม่ซ้ำกับเรื่องเดิมและไม่มีผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรืองานวิจัยหนึ่งเรื่อง หรือไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ยกเลิกสัญญาจ้าง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิโรจน์ ผลพันธิน)

ปฏิบัติหน้าที่นายกสภามหาวิทยาลัย