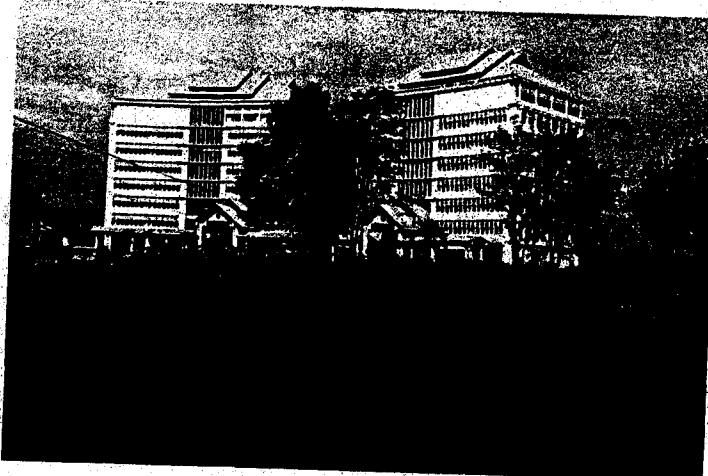




ดูมือ

พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม



กองบริหารงานบุคคล
สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

คำนำ

“คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม” เล่มนี้ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่และภาระเบี้ยนด่าง ๆ ที่พนักงานของมหาวิทยาลัยพึงทราบโดยสังเขป เป็นการนำเอาภาระเบี้ยนและหลักเกณฑ์ด่าง ๆ มารวมไว้เป็นเล่ม เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน

กองบริหารงานบุคคล หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือ คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานไม่มาก ก็น้อย หากมีข้อผิดพลาดประการใดต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

กองบริหารงานบุคคล
สังกัดสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

สารบัญ

ความเป็นมา	
วัตถุประสงค์	
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑	หน้า ๑
หมวด ๑ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล	๑
หมวด ๒ การกำหนดตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	๒
หมวด ๓ ภาระงาน	๓
หมวด ๔ การจ้าง การบรรจุ การแต่งตั้ง และค่าจ้าง	๔
หมวด ๕ สวัสดิการ	๕
หมวด ๖ การเลื่อนและเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนแต่งตั้ง การย้าย	๖
หมวด ๗ วันทำงาน การลา	๗
หมวด ๘ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๘
หมวด ๙ จรรยาบรรณ วินัยและการรักษาวินัย	๙
หมวด ๑๐ การดำเนินการทางวินัย	๑๐
หมวด ๑๑ การออกจากงาน	๑๑
หมวด ๑๒ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์	๑๒
บทเฉพาะกาล	
ภาคผนวก	
สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย	
ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง การบรรจุบุคคล เข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยวิธีการสอบแข่งขัน หรือการคัดเลือก พ.ศ.๒๕๕๑	หน้า ๑๓
ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนด คุณสมบัติการรับสมัครบุคคลเพื่อเข้าบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และอาจารย์ประจำตามสัญญา	๑๔

ความเป็นมา

เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายในการลดอัตรากำลังข้าราชการไม่ให้มีอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้น ตั้งแต่ปี ๒๕๓๕ เป็นต้นมา สำหรับปี ๒๕๔๘ มหาวิทยาลัยได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณซึ่งเป็นหมวดเงินอุดหนุนให้มหาวิทยาลัยมาบริหารจัดการเอง มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จึงมีพนักงานมหาวิทยาลัยครั้งแรกเมื่อ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๘ จำนวน ๑๐ อัตรา ปี ๒๕๕๐ จำนวน ๑๔ อัตรา ปี ๒๕๕๑ จำนวน ๑๕ อัตรา ปี ๒๕๕๒ จำนวน ๗๖ อัตรา ปัจจุบันมีพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน ๑๖ อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๒)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อลดอัตรากำลังข้าราชการ โดยไม่ทำให้เพิ่มงบประมาณเด้านรายจ่ายให้กับรัฐ
๒. เพื่อเป็นการยึดหยุ่นในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยเอง
๓. เพื่อเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยสายพันธุ์ใหม่



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

พ.ศ.๒๕๕๑

โดยที่เป็นการสมควรออกข้อบังคับ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๑ และมาตรา ๑๙ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ ประกอบกับ มติสภามมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในการประชุมครั้งที่ ๔๑(๙/๒๕๕๑) เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๑ จึงมีมติออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดา率เบียน ข้อบังคับ คำสั่ง และประกาศอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับ ข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล

สงคราม

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล สงคราม

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน ศูนย์ หัวหน้า หน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงาน ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

“พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการ จ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทน จากเงิน俸ประมานແຜ່ດິນหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“พนักงานมหาวิทยาลัยสาขาวิชาการ” หมายความว่า พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ทำงานในมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้เพื่อ ปฏิบัติหน้าที่ในสาขาวิชาการ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงิน俸ประมานແຜ່ດິນ หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป

“พนักงานมหาวิทยาลัยสาสนับสนุน” หมายความว่า พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ทำงานในมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้เพื่อปฏิบัติ หน้าที่ในสาสนับสนุนงานวิชาการ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงิน俸ประมานແຜ່ດິນ หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป

“อาจารย์ประจำตามสัญญา” หมายความว่า พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับการจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในสาขาวิชาการเป็นการชั่วคราวตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา” หมายความว่า พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับการจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในสาสนับสนุนงานวิชาการเป็นการชั่วคราว ตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“สัญญา” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สัญญาจ้าง อาจารย์ประจำตามสัญญา สัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา

ข้อ ๕ ให้อธิการบดิรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้และให้มีอำนาจออก ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้



**ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา**
พ.ศ.๒๕๕๑

โดยที่เป็นการสมควรออกข้อบังคับ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ และมาตรา ๑๙ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๕๗ ประกอบกับ มติสภามมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในประชุมครั้งที่ ๔๑(๗/๒๕๕๑) เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๑ จึงมีมติออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “**ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๑**”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดา率เบียน ข้อบังคับ คำสั่ง และประกาศอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับ ข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล

สงคราม

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล สงคราม

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน ศูนย์ หัวหน้า หน่วยงานที่เรียกชื่อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงาน ที่เรียกชื่อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

“พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการ จ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทน จากเงิน俸ประมานແຜ່ດິນหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ” หมายความว่า พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ทำงานในมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้เพื่อ ปฏิบัติหน้าที่ในสายวิชาการ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงิน俸ประมานແຜ່ດິນ หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป

“พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน” หมายความว่า พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ทำงานในมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้เพื่อปฏิบัติ หน้าที่ในสายสนับสนุนงานวิชาการ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงิน俸ประมานແຜ່ດິນ หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป

“อาจารย์ประจำตามสัญญา” หมายความว่า พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับการจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในสายวิชาการเป็นการชั่วคราวตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา” หมายความว่า พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับการจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในสายสนับสนุนงานวิชาการเป็นการชั่วคราว ตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“สัญญา” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สัญญาจ้าง อาจารย์ประจำตามสัญญา สัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้และให้มีอำนาจออก ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

(๑๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย หรือตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๔ การประชุมของคณะกรรมการ ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วย การประชุมสภามหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๔๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๒

การกำหนดตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๑๐ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องมีคุณสมบัติ ทั่วไปและไม่มีลักษณะดังที่มีดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปี

บริบูรณ์

พระมหากาษัตริย์ทรงเป็นประมุ

(ข) ลักษณะดังต่อไปนี้

(๑) เป็นผู้ดารงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นคนวิกฤตหรือจิตพิณเพื่อนไม่สมประกอบ เป็นคน เสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎหมาย ก.พ.อ.

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงาน พักราชการ หรือถูกสั่ง ให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้ หรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้กพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพ嬷คการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ ในพ嬷คการเมือง

(๖) เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดารงตำแหน่งอื่นที่ มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับ มอบหมายจากอธิการบดี

(๗) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๘) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็น ไทยสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือ ไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๑๐) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือ ไล่ออก เพื่อระงับการทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือตาม กฎหมายอื่น

(๑๑) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้ารับปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

(๑๒) เป็นผู้ออกจากราชการตามโครงการเกษียณอายุ ก่อนกำหนด

ข้อ ๑๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

(๓) อาจารย์ประจำตามสัญญา

(๔) เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มีสิทธิที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ โดยให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งกำหนดที่สอนและวิจัย ได้แก่

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อาจารย์

(๕) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(ก) ตำแหน่งประเภทผู้บังคับบัญชา ได้แก่

- (๑) อธิการบดี
- (๒) รองอธิการบดี
- (๓) คณบดี
- (๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่อย่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณบดี
- (๕) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่อย่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณบดี

ฐานะเทียบเท่าคณบดี

(๖) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงาน
วิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่อย่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

- (๗) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (๘) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

 - (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
 - (๒) ระดับเชี่ยวชาญ
 - (๓) ระดับชำนาญการ
 - (๔) ระดับปฏิบัติการ
 - (๕) ระดับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๓ มหาวิทยาลัยจะมีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งใด ประเภทใด ลักษณะใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างใด ให้ ก.บ.ม. กำหนด โดยให้คำนึงถึงงบประมาณประจำปีที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณและงบประมาณ เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย รวมถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน

ข้อ ๑๔ ให้ ก.บ.ม. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไว้เป็น บรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดง ประเภทชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.บ.ม. อาจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดก็ได้

หมวด ๓

ภาระงาน

ข้อ ๑๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งและตามภาระงานขั้นต่าของแต่ละตำแหน่ง

ข้อ ๑๖ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ ต้องมีภาระงานหลัก คือ สอนและวิจัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาและพัฒนานักศึกษา โดยมีเกณฑ์ภาระงานขั้นต่าต้องไม่น้อยกว่าสามสิบห้าหน่วยภาระงาน ต่อสัปดาห์ โดยเป็นภาระงานสอนไม่น้อยกว่าสิบห้าหน่วยชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์

ข้อ ๑๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ต้องมีภาระงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

เกณฑ์ภาระงานขั้นต่าของแต่ละตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่น้อยกว่า สามสิบห้าหน่วยภาระงานต่อสัปดาห์ โดยไม่นับรวมเวลาพักกลางวัน

ให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำข้อตกลงภาระงานขั้นต่าเป็นลายลักษณ์อักษร โดยให้ผู้บังคับบัญชาและพนักงานมหาวิทยาลัยลงลายมือชื่อไว้ด้วย ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชา อาจกำหนดภาระงานอื่นเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตัวได้ตามความเหมาะสม

หมวด ๔

การจ้าง การบรรจุ การแต่งตั้ง และค่าจ้าง

ข้อ ๑๘ การจ้าง การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้จ้างหรือบรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๙ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้าง หรือบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษาทุกตำแหน่ง ยกเว้นตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินั้น

ข้อ ๒๐ อัตราค่าจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามบัญชีค่าจ้าง ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และถ้าปรากฏว่าบัญชีค่าจ้างที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสมให้ ก.บ.ม. พิจารณาปรับบัญชีค่าจ้างให้เหมาะสมโดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๑ ให้อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายทำสัญญาจ้างกับผู้ฝ่าย外
กระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

การทดลองการปฏิบัติงานและเงื่อนไขต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้ ก.บ.ม. กำหนด
ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยให้ออกเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้ผ่านการทดลองการปฏิบัติงานตามเงื่อนไข
ที่กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด จะได้รับการบรรจุและ
แต่งตั้งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

ข้อ ๒๒ ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างหรือบรรจุ
และแต่งตั้งบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานด้านใด
เป็นพิเศษ หรือขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๐(ก)(๑) เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เสนอ ก.บ.ม.
พิจารณา เมื่อคณะกรรมการอนุมัติให้จ้างหรือบรรจุ และได้กำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและค่าจ้างที่
จะได้รับ โดยความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยแล้ว ให้อธิการบดีสั่งจ้างหรือบรรจุและแต่งตั้งได้
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๐(ก)(๒) คือ มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ให้จ้าง
เป็นอาจารย์ประจำตามสัญญาหรือเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง หรือเพื่อประโยชน์ ในด้านความเป็นเลิศทาง
วิชาการของมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. ด้วยความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย อาจอนุมัติให้จ้างบุคคล
ที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการได้

ข้อ ๒๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้พ้นจากตำแหน่งและออกจากงาน
ไปปฏิบัติงานตามความประสงค์หรือโครงการของมหาวิทยาลัย หรือไปรับราชการทหาร
ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
ให้อธิการบดีสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม.
กำหนด

ข้อ ๒๔ ถ้าตำแหน่งบริหารของมหาวิทยาลัยว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่ง
ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อธิการบดีอาจสั่งให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามที่เห็นสมควร
รักษาการในตำแหน่งชั่วคราวได้

ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการนั้น ในการณ์ที่มี
กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นฯ เป็นกรรมการ หรือให้
อำนาจหน้าที่อย่างใดก็ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งท่านนั้นที่กรรมการ หรือมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้น
ในระหว่างรักษาการในตำแหน่งแล้วแต่กรณี

หมวด ๕

สวัสดิการ

ข้อ ๒๕ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้มีระบบ
สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลหรือเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา^๑
ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

ห้ามจ่ายเงินตอบแทนแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งออกจากงาน
เพาะาะกระทำการพิเศษ

หมวด ๖

การเลื่อนและเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนแต่งตั้ง การย้าย

ข้อ ๒๖ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่ง
หน้าที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ให้ถือว่าผู้นั้นมีความชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบ
เป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือได้รับการเลื่อนค่าจ้าง หรือเลื่อนตำแหน่ง^๒
แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๗ ให้อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้สั่งเลื่อนตำแหน่ง
หรือเพิ่มค่าจ้างเฉพาะพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ผ่านการประเมินประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึง
ความรู้ความสามารถ ความสามารถ ประพฤติ คุณภาพ ปริมาณงาน ผลงาน ความอุตสาหะและ
การรักษาวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๘ มหาวิทยาลัยอาจย้ายพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่ง^๓
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในส่วนงานเดียวกันหรือต่างส่วนงานได้ ทั้งนี้
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๗

วันทำงาน การลา

ข้อ ๒๙ จำนวนวันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุดงาน วันหยุดประจำปีของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๐ การลาเมื่อ ๗ ประเพท

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลาภารกิจส่วนตัว
- (๔) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๕) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีชั้ย
- (๖) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๗) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ตามหมวด ๗

หลักเกณฑ์และวิธีการลาให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๘

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๑ ผู้บังคับบัญชาเมืองหน้าที่พัฒนาและฝึกอบรมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะพิเศษ คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งปัจจุบันและอนาคต

ข้อ ๓๒ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ก.บ.ม. อาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาดังนี้

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ
- (๔) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การแลกเปลี่ยนคณาจารย์หรือพนักงาน

(๖) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา

หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ทั้งนี้ ให้มุ่งไปในทางที่จะทำให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในอนาคตได้ดีขึ้น

กรณีจะเป็นการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อ หรือวิธีการอื่นๆ ให้ขึ้นอยู่กับลักษณะหน้าที่ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละราย

หมวด ๙

จรรยาบรรณ วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๓๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในข้อบังคับ ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการสังกัดมหาวิทยาลัย ราชภัฏพิบูลสงครามโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

การดำเนินการทางจรรยาบรรณ ให้นำข้อบังคับว่าด้วยการดำเนินการทางจรรยาบรรณมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๔ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๓๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องสุภาพเรียบร้อย และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยหรือไม่เป็นการรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ควรเสนอความเห็นทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งหากผู้บังคับบัญชาไม่ยินยอมให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

ข้อ ๓๖ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๙ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องอุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัย ใช้ความอุดสาหะ วิริยะเดิมกำลังของตน ด้วยความมุ่งหมายให้กิจการนั้นๆ บรรลุถึงชื่อความสำเร็จ นักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องมาปฏิบัติตามเวลาที่ ก.บ.ม. กำหนด จะลงทะเบียนหรือทดสอบทั้งหน้าที่มีได้

ข้อ ๔๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และมารยาทด้วยวิชาชีพของตน

ข้อ ๔๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาความสามัคคี และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีแก่มหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรแจ้งถือเป็นรายงานเท็จด้วย

ข้อ ๔๔ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหากประโภชน์ ให้แก่ตนหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ ที่มิควรได้ถือเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

ข้อ ๔๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใด ซึ่งจะเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๖ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียซึ่งแก่ตน หรือแก่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจะทำผิดวินัยกรณีต่อไปนี้ ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานติดต่อในคราวเดียวกัน เป็นเวลาเกินสิบหัววันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๒) ทุจริตต่อหน้าที่

(๓) กระทำการผิดวินัยกรณีใดกรณีหนึ่ง เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

(๔) ใจปฏิบัติหรือกระทำการใดๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๘ ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัยและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำการผิดวินัย

ข้อ ๔๙ โทษทางวินัย ๔ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) งดบำเหน็จความชอบ
- (๓) ตัดค่าจ้าง
- (๔) ไล่ออก

หมวด ๑๐

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๐ การลงโทษพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๕๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้กระทำการผิดวินัย ไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ ตัดค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาการลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำการผิดวินัยเล็กน้อย ห้ามบังคับบัญชาเห็นว่า มีเหตุอันควรลดโทษให้ได้ ให้หักลดหย่อนเป็นหนึ่งสิบไว้ก่อนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาจะมีอำนาจลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาได้เพียงได้ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๔๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้ มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำการผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนเข้าทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนเสร็จแล้ว และคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาเห็นว่าได้กระทำการผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.ลงโทษเลือก

ข้อ ๔๔ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำการผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว อธิการบดียังมีอำนาจสั่งลงโทษเลือกได้ เว้นแต่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นตาย

ข้อ ๔๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้มีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำการผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีมีอำนาจสั่งพักงาน เพื่อรอฟังผลการสอบสวน หรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ผู้นั้นมิได้กระทำการผิด หรือกระทำการผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษเลือก และ ไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ค่าจ้างของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงานให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๑๑

การออกจากราง

ข้อ ๔๖ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ออกจากรางเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ครบเกษียณอายุ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) สิ้นสุดสัญญาจ้าง

ก.บ.ม. กำหนด

- (๕) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน
- (๖) ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (๗) ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประจำปีตามเงื่อนไขที่

(๘) ถูกสั่งให้ออกจากรางหรือเลิกจ้าง ตามข้อ ๔๖ ข้อ ๔๙ ข้อ ๕๙
หรือตามเหตุผลและความจำเป็นอื่น

- (๙) ถูกสั่งลงโทษเลือก

ข้อ ๔๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้ประสรุจะลาออกจากงานให้ยื่นหนังสือขอลาออกจากอธิการบดี เพื่อให้อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาอนุญาต เมื่อสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากรางได้

ในการนี้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาขอลาออกจากงานเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมควรรับเลือกตั้ง ให้การลาออกจากมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าอธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของมหาวิทยาลัยจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้

ข้อ ๔๘ อธิการบดีมีอำนาจสั่งให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ ในการสั่งให้ออกจากรางหรือเลิกจ้าง นอกจากรกรณีที่ระบุไว้ในข้ออื่น แห่งข้อบังคับนี้แล้วให้ทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้ด้วย คือ

(๑) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้เจ็บป่วย จนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสมำเสมอ

(๒) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้ประพฤติดนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใดๆ

(๓) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือขาดพื้นความรู้ อยู่ก่อนวันบรรจุ โดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ ๑๐ หรือข้อ ๑๕

(๔) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้รับการเลื่อนค่าจ้างประจำปีให้สูงขึ้นติดต่อกัน ๓ ปี เว้นแต่กรณีค่าจ้างเพิ่มขึ้น

(๔) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประวัติอาชญากรรม หรือปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ดึงเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

(๖) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้ด้องรับโภชนาคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่กรณีถูกจำคุกในความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หากอธิการบดีเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย จะไม่สั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างก็ได้

การออกจากราชการหรือเลิกจ้างตาม (๒) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๕๙ เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้สมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์หรือโครงการของมหาวิทยาลัย หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น อธิการบดีจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ ๕๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาคนใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่งเพื่อทดแทนเงินเดือนอย่าง เมื่อสิ้นปีงบประมาณของมหาวิทยาลัย

ในการนี้ที่มีเหตุผลความจำเป็น และเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อาจพิจารณาให้พนักงานมหาวิทยาลัยสาขาวิชาการ ซึ่งพ้นจากงานเพาะกายเงินเดือนอยู่บุปผิบัติงงานต่อไป โดยให้จ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาครั้งละไม่เกินหนึ่งปีจนครบอายุ ๖๕ ปีบริบูรณ์ โดยนำเสนองบ.ม. เพื่อพิจารณาเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ

หมวด ๑๒

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๕๙ ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เป็นคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๐ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาอุทธรณ์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาระบบทุกกลุ่มทางภาคทั้งหมด งดดำเนินความชอบ หรือตัดค่าจ้าง ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณา

(๒) พิจารณาคำร้องทุกข์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ผู้เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่ง

ข้อผู้บังคับบัญชา

มอบหมาย

(๓) มีหน้าที่ช่วยสภามหาวิทยาลัย ปฏิบัติตามที่สภามหาวิทยาลัย

ในแต่ละเรื่องแล้วเสร็จ

ข้อ ๖๑ การประชุมของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ต้องมีกรรมการร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุม หรืออยู่แต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่ประธานมอบหมายทำหน้าที่ประธาน ถ้าประธานมิได้มอบหมายให้ ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

ในการประชุม ถ้ามีการพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกรรมการผู้ได้กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

การวินิจฉัยข้อหาได้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้ามีเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียง เป็นเสียงข้าง

ข้อ ๖๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้ถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ ดังนี้

(๑) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ โทษภาคทัณฑ์งดบำเหน็จความชอบ หรือตัดค่าจ้าง ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณา วินิจฉัยแล้ว ให้เสนอข้ออุทธรณ์จัดยื่นต่อคณะกรรมการ การเมื่อคณะกรรมการพิจารณาพิจารณา ให้ถือเป็นที่สุด

(๒) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยร้ายแรง ได้แก่ โทษไล่ออกจากอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณา ให้ถือเป็นที่สุด ต่อสภามหาวิทยาลัย เมื่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาพิจารณา ให้ถือเป็นที่สุด ในกรณีที่อธิการบดีสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงาน ให้ naï ความข้อ ๕๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๖๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาร้องทุกข์ได้เมื่อ

(๑) เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายใต้กฎหมายนั้นดังแต่เกิดสิทธิให้ร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาในจังหวะการได้ให้ถือเป็นที่สุด ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

(๒) ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายใต้กฎหมายนั้นดังแต่รับทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาในจังหวะแล้ว ให้เสนอข้อвинิจฉัยต่อคณะกรรมการ เมื่อ ก.บ.ม. วินิจฉัยประการได้ให้ถือเป็นที่สุดในกรณีที่อธิการบดีสั่งให้ผู้ร้องทุกข์กลับเข้าปฏิบัติงาน ให้นำความข้อ ๕๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๔ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาก่อนที่ข้อบังคับฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมาก่อนที่ข้อบังคับฉบับนี้ใช้บังคับ เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๙

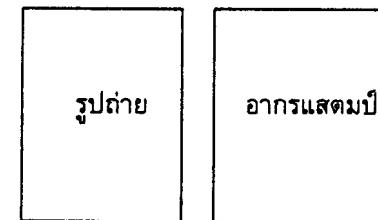
ร้อยตรี ประพาส ลิมปะพันธุ์
(ประพาส ลิมปะพันธุ์)
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ภาคผนวก

อัตราค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

อัตราค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย



สัญญาเลขที่...../.....

สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

ทำที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยฉบับนี้ ทำขึ้น ระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ตั้งอยู่ ณ ตำบลพลายชุมพล อําเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐ โดยนายส่วน ภู่พัฒน์วินวุฒิ ตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า "มหาวิทยาลัย" ฝ่ายหนึ่ง กับ นาย/นาง/นางสาว..... อายุ.....ปี หมายเลขอัตรประจำตัวของผู้ถือบัตรประจำตัวประชาชน..... อายุบ้านเลขที่.....ถนน.....ซอย.....แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า "พนักงาน" อีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งสองฝ่ายต่างได้ตกลงทำสัญญากันมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ มหาวิทยาลัยตกลงจ้าง และพนักงานตกลงรับจ้างทำงานให้กับมหาวิทยาลัยในตำแหน่ง..... กำหนดระยะเวลาจ้าง.....ปี.....เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....และสิ้นสุดในวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....โดยอัตราค่าจ้างเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในค่าสั่งของมหาวิทยาลัยให้พนักงานมีสิทธิได้รับค่าจ้างเพิ่มตามที่กำหนดในข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือค่าสั่งของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ พนักงานจะต้องเป็นผู้รับภาระในการเสียภาษีทั้งสิ้น

ข้อ ๒ ในระหว่างเวลาจ้างตามสัญญานี้ ถ้าพนักงานได้ประพฤติดีสัญญานี้หรือไม่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด พนักงานยินยอมให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้างได้ โดยพนักงานจะไม่เรียกร้องค่าเสียหาย หรือสิทธิใดๆ ทั้งสิ้น

ข้อ ๓ พนักงานสัญญาว่าจะปฏิบัติตามข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ ประกาศ หรือค่าสั่งของมหาวิทยาลัย ตลอดจนนโยบายและแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น ทั้งที่มีอยู่ในวันทำสัญญานี้หรือที่จะมีขึ้นต่อไปภายหน้า ซึ่งมหาวิทยาลัยอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมและให้ถือเป็น ส่วนหนึ่งของสัญญานี้ด้วยเช่นกัน

ข้อ ๔ พนักงานสัญญาว่าจะปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเต็มกำลังความสามารถของตน ทั้งจะเสาะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมหรือกระทำการอื่นๆ อันเป็นการส่งเสริมให้กิจการของมหาวิทยาลัยดำเนินรุदහน้าไปได้อย่างรวดเร็วด้วยดี และสัญญาว่าจะละเว้นจาก การกระทำใดๆ ที่ขัดกับผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ การลาของพนักงานให้เป็นตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่มีอยู่ในขณะนี้ หรือที่จะมีขึ้นในภายหน้า

วัน เวลาทำงาน วันหยุดงาน วันหยุดประจำปีของพนักงาน ให้เป็นไปตามประกาศของสำนักนายกรัฐมนตรี และมติคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๖ การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติการวิจัย การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ หรือการอื่นๆ ของพนักงานให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ หรือตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ ในระหว่างการจ้างตามสัญญานี้ ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความประสังค์จะเลิกสัญญานี้ก่อนกำหนดเวลา คู่สัญญาฝ่ายนั้นจะต้องบอกกล่าวเป็นหนังสือให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งทราบ ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน หากมีความเสียหายเกิดขึ้นเพระเหตุกรณีใดดำเนินการดังกล่าว คู่สัญญาฝ่ายนั้นจะต้องรับผิดชอบชดใช้ค่าเสียหายให้กับคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง

ข้อ ๘ ในระหว่างการจ้างตามสัญญานี้ มหาวิทยาลัยมีอำนาจในการเลิกจ้างพนักงานได้ในกรณีอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

แก่มหาวิทยาลัย
ร้ายแรง

- ๘.๑ ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำการความผิดอาญาโดยเจตนา
๘.๒ จงใจทำให้มหาวิทยาลัยเสียหายได้รับความเสียหาย
๘.๓ ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่าง
๘.๔ ถูกสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงตามที่บัญญัติไว้ใน
พระราชบัญญัติระเบียนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๙
๘.๕ ไม่ผ่านการประเมินของมหาวิทยาลัย
๘.๖ ไม่รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานหลังจากการเสร็จจากการไปศึกษา
ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย หรือการอื่น
๘.๗ ละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานติดต่อในคราวเดียวกัน เป็นเวลา
เกินสิบหัววัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

ข้อ ๙ สัญญาณสึ่งสุดลงเมื่อ

- ๙.๑ ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
๙.๒ พนักงานตาย
๙.๓ คู่สัญญาของเลิกสัญญาจ้างตามข้อ ๗
๙.๔ มหาวิทยาลัยของเลิกสัญญาจ้างในกรณีที่แพทย์ปริญญาได้ตรวจ

และให้ความเห็นว่าพนักงานมีสุขภาพไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป

- ๙.๕ ได้รับอนุญาตให้ลาออก
๙.๖ สิ้นสุดตามข้อ ๘
๙.๗ ยุบหรือเลิกตัวแทน หรือยุบหน่วยงาน
๙.๘ ถูกสั่งให้ออก ไล่ออกหรือเลิกจ้างตามข้อบังคับ หรือระเบียนของ

มหาวิทยาลัย

- ข้อ ๑๐ ในระหว่างการเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย ถ้าพนักงานปฏิบัติหรือ
ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระทำการด้วยประการใดๆ เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย
พนักงานยินยอมชดใช้ค่าเสียหายให้กับมหาวิทยาลัยทุกประการ

-

ภายในกำหนดเวลาที่มหาวิทยาลัยจะเรียกร้องสิทธิให้ชดใช้และยินยอมให้มหาวิทยาลัยหักเงิน
ค่าจ้างหรือเงินอื่นที่พนักงานมีสิทธิได้รับจากมหาวิทยาลัยเป็นการชดใช้ค่าเสียหายได้ เว้นแต่ความ
เสียหายดังกล่าวเกิดจากเหตุสุดวิสัย

ข้อ ๑๑ ในระหว่างการจ้างตามสัญญาดังนี้ พนักงานยินยอมให้มหาวิทยาลัย
เปลี่ยนแปลงประเภทพนักงานได้ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นสมควร รวมทั้งยินยอมให้มหาวิทยาลัย
ส่งหรือสันเปลี่ยน โยกย้ายพนักงานไปทำงานในสถานที่ต่างๆ และ/หรือไปทำงานให้บุคคลอื่นได้
ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นสมควร ไม่ว่าจะเป็นการประจำหรือชั่วคราวก็ตาม

ข้อ ๑๒ ในระหว่างการจ้างตามสัญญาดังนี้ หากพนักงานปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง
และก่อให้เกิดสิ่งประดิษฐ์ใหม่ขึ้นมา หรือสร้างสรรค์ผลงานขึ้นมาใหม่ ให้ทรัพย์สินทางปัญญา
อันเกิดจากสิ่งประดิษฐ์ หรือผลงานสร้างสรรค์ดังกล่าว เว้นแต่ลิขสิทธิ์ ให้ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของ
มหาวิทยาลัย ส่วนการจัดสรรเงินผลประโยชน์อันเกิดขึ้นตามข้อ ๑๒ นี้ ให้เป็นไปตามระเบียน
ของมหาวิทยาลัย

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับมีข้อความถูกต้องตรงกัน คู่สัญญาอ่าน ตรวจสอบและ
เข้าใจ ข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานต่อหน้าพยาน
และต่างฝ่ายต่างเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....มหาวิทยาลัย ลงชื่อ.....พนักงาน
(อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม) (.....)

ลงชื่อ.....พยาน ลงชื่อ.....พยาน
(รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร) (ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)
ข้าพเจ้า นาย/นาง.....คู่สมรสของ
นาย/นางขอยินยอมให้ นาย/นาง.....ทำสัญญาฉบับนี้ได้

ลงชื่อ.....ผู้ให้ความยินยอม
(.....)

หมายเหตุ กรณีพนักงานมีคู่สมรสตามกฎหมายต้องได้รับความยินยอมด้วย

สัญญาค้าประกัน

เอกสารแสดงปี
๑๐ นาท

เขียนที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ตามที่.....ได้ทำสัญญาจ้างพนักงาน
มหาวิทยาลัยไว้กับ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยนายสว่าง ภูพัฒน์วิมูลย์ อธิการบดี
ตามสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เลขที่/.....ลงวันที่

เดือน.....พ.ศ.....นั้น

ข้อพ.เจ้า.....อยู่บ้านเลขที่.....ถนน.....
ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....
รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....เกิดเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
อายุ.....ปี อาชีพ.....สถานที่ทำงาน.....
ตำแหน่ง.....ระดับ.....สังกัดหน่วยงาน.....
อัตราเงินเดือน.....บาท บัตรประจำตัวราชการ/รัฐวิสาหกิจ/ประชาชน
เลขที่.....ออกบัตร ณ.....วันออกบัตรวันที่.....
เดือน.....พ.ศ.....บัตรหมดอายุวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า “ผู้ค้าประกัน” ตกลงทำสัญญาค้าประกัน
นาย/นาง/นางสาว.....โดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ผู้ค้าประกันตกลงผูกพันตนค้าประกันพนักงานมหาวิทยาลัย
ต่อมหาวิทยาลัยโดยตกลงร่วมรับผิดในฐานะเป็นลูกหนี้ร่วมกับพนักงานมหาวิทยาลัยและผู้ค้า
ประกันยินยอมชำระหนี้ตามข้อผูกพันที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น
ทุกประการให้แก่มหาวิทยาลัยเมื่อเรียกร้องทันทีโดยมหาวิทยาลัยมิจึงต้องเรียกร้องให้พนักงาน
มหาวิทยาลัยชำระหนี้ก่อนและผู้ค้าประกันจะรับผิดตามสัญญานี้ตลอดไป

จนกว่าจะชำระหนี้ครบเต็มจำนวน ในครั้นที่พนักงานมหาวิทยาลัยผิดสัญญาจ้างพนักงาน
มหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะกระทำการใดอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมิชอบหรือกระทำการใด
ต่อผู้อื่นจนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยไม่ว่าผลแห่งการกระทำการใดจะได้
ปรากฏในขณะที่ยังเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ หรือปรากฏเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน
มหาวิทยาลัยไปแล้วในระยะเวลา ๑ (หนึ่ง) ปีแล้วก็ตาม

ข้อ ๒ ในกรณีที่มหาวิทยาลัยผ่อนเวลา หรือผ่อนจำนวนเงินในการชำระหนี้ตาม
สัญญาจ้างให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย โดยจะแจ้งหรือมีได้แจ้งให้ ผู้ค้าประกันทราบก็ตามให้อือ
ว่าผู้ค้าประกันตกลง ยินยอมในการผ่อนเวลา หรือผ่อนจำนวนเงินในการชำระหนี้นั้นด้วยทุกรึ้ง
และผู้ค้าประกันตกลงมิให้ถือເเอกสารผ่อนเวลาหรือผ่อนจำนวนเงินในการชำระหนี้ดังกล่าวเป็นเหตุ
ผลเปลี่ยนความรับผิดของ ผู้ค้าประกัน และจะรับผิดในฐานะผู้ค้าประกันตามสัญญานี้ตลอดไป
จนกว่าจะมีการชำระหนี้ครบเต็มตามจำนวน

ข้อ ๓ ผู้ค้าประกันจะไม่เพิกถอนการค้าประกันตลอดระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยจะต้อง^ก
รับผิดชอบอยู่ตามเงื่อนไขในสัญญาจ้าง

ผู้ค้าประกันได้อ่านและเข้าใจข้อความแห่งสัญญานี้โดยตลอดแล้ว เห็นว่าถูกต้อง
ตรงตามเจตนาของทั้งสองฝ่าย จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

ลงชื่อ.....ผู้ค้าประกัน^ก
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

● กรณีผู้ค้าประกันมีคู่สมรส

ข้าพเจ้า(คู่สมรสของผู้ค้าประกัน) นาย/นาง.....ซึ่งเป็นคู่สมรสของ
ผู้ค้าประกัน ได้ทราบข้อความในสัญญาค้าประกันแล้ว ยินยอมให้(ผู้ค้าประกัน)
นาย/นาง.....ทำสัญญาค้าประกันฉบับนี้ได้

ลงชื่อ.....คู่สมรสผู้ยินยอม

(.....)

ลงชื่อ.....พยาน

(.....)

ลงชื่อ.....พยาน

(.....)

● กรณีผู้ค้าประกันไม่มีคู่สมรส

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีคู่สมรส (เป็นโสด/คู่สมรสตาย/หย่า) ในขณะทำสัญญานี้
ลงชื่อ.....ผู้ค้าประกัน

(.....)



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ว่าด้วย การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
โดยวิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก

พ.ศ.๒๕๕๑

โดยที่เป็นการสมควรออกหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบรรจุบุคคล เข้าปฏิบัติงานเป็น
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยวิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๗ และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย
ราชภัฏ พ.ศ.๒๕๕๗ ประกอบกับข้อ ๑๙ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วย
การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๑ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วย
การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยวิธีการสอบแข่งขันหรือ
การคัดเลือก พ.ศ.๒๕๕๑"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

"มหาวิทยาลัย" หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
"สภามหาวิทยาลัย" หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล
สงคราม

"อธิการบดี" หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
"ก.บ.ม." หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย อาจารย์ประจำตามสัญญา และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏบูรพาลงความ

“หน่วยงาน” หมายความว่า กอง คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง หรือคณะ และส่วนงานที่ประกาศโดย สถาบันมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔ ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็น ไม่สามารถดำเนินการตามที่ประกาศฉบับนี้ กำหนด ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจในการพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้ กรณีที่มีปัญหา ในการตีความตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยซึ่งขาด และให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑ บททั่วไป

ข้อ ๖ การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน นอกจากวิธีการสอบแข่งขันแล้ว ในกรณีมีเหตุพิเศษ ให้ใช้วิธีการคัดเลือกได้ ได้แก่

- (๑) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนการศึกษา
- (๒) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาชีพและ ในระดับคุณวุฒิที่ขาดแคลน
- (๓) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ
- (๔) กรณีอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

การบรรจุบุคคลที่มีเหตุพิเศษตาม (๒) และ (๓) ให้เป็นไปตามประกาศ ของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๗ บุคคลที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา นอกจากจะ มีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๐ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๑ แล้วจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

หมวด ๒ การสอนแข่งขัน

ข้อ ๘ หลักสูตรการสอนแข่งขัน ประจำปี

- (๑) ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป
- (๒) ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง
- (๓) ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ข้อ ๙ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน โดยมี จำนวนและองค์ประกอบ เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๐ คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) กำหนดรายละเอียดของหลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันตามข้อ ๘(๑)
- (๒) กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบ
- (๓) แต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ได้ตาม

ความจำเป็น

- (๔) ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง
- (๕) เรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขันตามความจำเป็น

ข้อ ๑๑ ให้มีการประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน โดยมีรายละเอียดในเรื่องดังๆ

ดังนี้

สอบสำหรับตำแหน่งนั้น

- (๑) ระบุชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง
- (๒) คุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของ ผู้มีสิทธิสมัคร
- (๓) เงื่อนไขทางคุณภาพที่จะได้รับเป็นไปตามคุณวุฒิหรือประสบการณ์ที่ประกาศ
- (๔) วัน เวลา และสถานที่รับสมัครสอบ
- (๕) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครสอบ
- (๖) หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

(๗) เรื่องอื่นๆ หรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบควรทราบ

การประกาศรับสมัครสอบตามวาระหนึ่ง ให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย
ณ สถานที่รับสมัคร และอาจจะปิดประกาศในหน่วยงานอื่น ประกาศทางเว็บไซต์ หรือทางสื่ออื่น
ร่วมด้วยก็ได้ ทั้งนี้ ต้องประกาศไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

การรับสมัครสอบสามารถรับสมัครได้ตั้งแต่วันที่กำหนดไว้ในประกาศ

ในการถีเมธุผลความจำเป็น อาจขยายกำหนดเวลารับสมัครสอบแข่งขันตามที่
คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ จะต้องประกาศขยายเวลาันก่อนวันปิดรับสมัครสอบในครั้งนั้นด้วย

ข้อ ๑๒ ค่าธรรมเนียมในการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ ให้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบก่อนวันสอบไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน

ข้อ ๑๔ ผู้สอบแข่งขันได้ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยทุกภาครวมทั้งสิ้น
ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

ข้อ ๑๕ ให้ประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ โดยเรียงลำดับจากผู้ที่สอบได้คะแนน
รวมสูงลงมาตามลำดับ ในกรณีที่ได้คะแนนรวมเท่ากันให้พิจารณาค่าคะแนนที่สูงกว่าในภาคความรู้
ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ภาคความรู้ความสามารถ
ทั่วไป และลำดับเลขประจำตัวสอบก่อนตามลำดับ และขึ้นบัญชีไว้

บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้ใช้ได้ไม่เกินสองปีนับแต่วันขึ้นบัญชี

ในการถีเมื่อมีการประกาศสอบแข่งขันตำแหน่งใด ในขณะที่ระยะเวลาในการ
ขึ้นบัญชีตำแหน่งนั้นยังไม่ครบกำหนด ให้ถือว่าการประกาศสอบแข่งขันครั้งใหม่เป็นการยกเลิก
บัญชีที่ยังไม่ครบกำหนดนั้นบังตั้งแต่วันที่ประกาศสอบแข่งขันครั้งใหม่

ข้อ ๑๖ การยกเลิกการขึ้นบัญชีเฉพาะราย ได้แก่

(๑) ผู้นั้นได้ขอสละสิทธิรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบໄ้
โดยได้แสดงเจตนาสละสิทธิเป็นหนังสือ

(๒) ผู้นั้นไม่รายงานตัวเพื่อเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานภายใต้
ระยะเวลาที่กำหนด

(๓) ผู้นั้นมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้ตามกำหนดเวลาที่จะบรรจุ
และแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้

(๔) ผู้นั้นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งใดที่สอบໄ้ไปแล้ว
ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีทุกบัญชีที่สอบแข่งขันได้ในการสอบครั้งเดียวกัน

หมวด ๓

การคัดเลือก

ข้อ ๑๗ ในกรณีเมธุพิเศษตามข้อ ๖ ให้ใช้วิธีการคัดเลือก

ข้อ ๑๘ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก โดยมีจำนวน
และองค์ประกอบ เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๙ ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ
คัดเลือกให้สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่คัดเลือก
โดยวิธีการสัมภาษณ์ หรือทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีการคัดเลือกอย่างอื่น วิธีหนึ่งหรือหลายวิธี
ก็ได้ตามความเหมาะสม รวมทั้ง เกณฑ์การตัดสินผู้ได้รับการคัดเลือก

คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกอาจแต่งตั้งคณะกรรมการทำหน้าที่ตามที่
ได้รับมอบหมายได้ตามความจำเป็น

การดำเนินการตามวาระหนึ่ง ให้ทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๐ ประกาศของมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๙ ด้องมีรายละเอียดอย่างน้อย ดังนี้
(๑) ระบุชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

(๒) คุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของ ผู้มีสิทธิได้รับ
คัดเลือกสำหรับตำแหน่งนั้น

(๓) เงินเดือนหรือเงินค่าจ้างที่จะได้รับเป็นไปตามคุณวุฒิหรือ
ประสบการณ์

(๔) วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร
(๕) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการคัดเลือก
(๖) หลักสูตรและวิธีการคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี
และการยกบัญชีผู้ได้รับคัดเลือก

(๗) เรื่องอื่นๆ หรือข้อความอื่นที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกควรทราบ

การประกาศรับสมัคร การรับสมัคร การขยายกำหนดเวลา รับสมัคร
การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก เกณฑ์การคัดสินและการประกาศผลผู้ผ่านการ
คัดเลือก การขึ้นบัญชี ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนด

ข้อ ๒๑ การยกเลิกผู้ผ่านการคัดเลือกเฉพาะราย

- (๑) ผู้นั้นได้ขอสละสิทธิ โดยได้แสดงเจตนาสละสิทธิเป็นหนังสือ
- (๒) ผู้นั้นไม่มารายงานตัวภายในระยะเวลาที่กำหนด
- (๓) ผู้นั้นมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้ตามกำหนดเวลาที่จะบรรจุ

และแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก

(๔) ผู้นั้นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งได้ไปแล้ว

ประกาศ ณ วันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๑

(นายสว่าง ภูพัฒน์วิญญา)

รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติการรับสมัครบุคคลเพื่อเข้าบรรจุ
เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และอาจารย์ประจำตามสัญญา

พ.ศ.๒๕๕๑

.....

เพื่อให้การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และอาจารย์
ประจำตามสัญญา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดผลดี
อาทิยานานาจามข้อ ๑๙ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๑ มหาวิทยาลัย
จึงกำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติการรับสมัครบุคคลเพื่อเข้าบรรจุเป็นพนักงาน
มหาวิทยาลัยสายวิชาการ และอาจารย์ประจำตามสัญญา โดยถือปฏิบัติตั้งนี้

๑. การรับสมัครบุคคลภายใต้มหาวิทยาลัย

๑.๑ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ยกเว้นเกรดเฉลี่ยปริญญาตรีและ
ปริญญาโท โดยไม่ต้องระบุเกรดเฉลี่ย และให้ยกเว้นการทำวิทยานิพนธ์(แผน ก) สามารถ
รับผู้จบ IS ได้

๑.๒ ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการจะต้อง¹
ทดลองการปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

๑.๓ ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการจะต้อง¹
สอบภาษาอังกฤษจากสถาบันที่มหาวิทยาลัยรับรอง เช่น TOEFL IELTS หรือสถาบันการศึกษาที่
มหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ ให้ได้คะแนน TOEFL ไม่ต่ำกว่า ๔๕๐ หรือเทียบเท่า ภายใน ๑ ปี
นับแต่วันที่มหาวิทยาลัยมีคำสั่งจ้าง โดยรายงานผลการสอบให้กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพิบูลสงคราม ทราบ

๒. การรับสมัครบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย

๒.๑ ต้องจบการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท

๒.๒ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

๑) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีต้องได้เกรดเฉลี่ย

ไม่ต่ำกว่า ๒.๕๐

๒) จบการศึกษาระดับปริญญาโท ต้องได้เกรดเฉลี่ย

ไม่ต่ำกว่า ๓.๒๕

๓) ต้องผ่านการทำวิทยานิพนธ์(แผน ก) เท่านั้น

๒.๓ ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการจะต้องทดลองการปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

๒.๔ ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการจะต้องสอบภาษาอังกฤษจากสถาบันที่มหาวิทยาลัยรับรอง เช่น TOEFL หรือ IELTS หรือสถาบันการศึกษาที่มหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ ให้ได้คะแนน TOEFL ไม่ต่ำกว่า ๔๕๐ หรือเทียบเท่า ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่มหาวิทยาลัยมีคำสั่งจ้าง โดยรายงานผลการสอบให้กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ขันคม พ.ศ.๒๕๕๑

(นายสว่าง ภูพัฒน์วิบูลย์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

คณะกรรมการ

กองบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

๑. นางบุษยมาศ	แสงเงิน	ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล
๒. นายขันแก้ว	สมบูรณ์	ช่างประณีตศิลป
๓. นายมนต์นิรันดร์	ประเสริฐพิผล	นิติกร
๔. นางสาวสุนันทา	เพชรพงษ์	บุคลากร
๕. นางนิตยา	กะหมาย	บุคลากร
๖. นางฉันกนา	เอี่ยมวิชราภุล	บุคลากร
๗. นางสาวอัมรินทร์	ยืนนาน	บุคลากร