



ประกาศสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
เรื่อง การบรรจุ แต่งตั้ง การทำสัญญาจ้าง และกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่นๆ
ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และ ข้อ ๑๙ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ในการประชุมวาระพิเศษ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ และมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงออกประกาศการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เรื่อง การบรรจุ แต่งตั้ง การทำสัญญาจ้าง และกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดา กฎ คำสั่ง หรือประกาศอื่นใดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ในส่วนที่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

หมวด ๑
การบรรจุ แต่งตั้ง

ข้อ ๔ ผู้ที่จะเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๓) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี หรือเคยมีประวัติเกี่ยวข้องกับยาเสพติด

(๔) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้

หรือกฎหมายอื่น

(๕) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ การยกเว้นคุณสมบัติทั่วไปหรือลักษณะต้องห้ามตาม (ก) หรือ (ข) ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้พิจารณา

ข้อ ๕ การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๖ การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงาน ให้อธิการบดีบรรจุและแต่งตั้งโดยวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) สอบแข่งขัน หรือ

(๒) คัดเลือก

โดยปกติให้ดำเนินการโดยวิธีสอบแข่งขัน เว้นแต่ในกรณีมีเหตุพิเศษเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย จะใช้วิธีคัดเลือกก็ได้

หลักสูตร การสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี การยกเลิกบัญชี ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ตามที่ ก.บ.ม. กำหนดไว้สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๘ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานโดยวิธีการสอบแข่งขัน ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขัน ได้ตามลำดับคะแนนในบัญชี แล้วแต่กรณี

ข้อ ๗ ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปหรือได้รับการยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๔ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๘ ในกรณีที่มิได้เหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่การสอนหรือวิจัยให้อธิการบดี จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานสูง เข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงาน สายวิชาการ โดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นก็ได้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๙ พนักงานผู้ใดไปดำรงตำแหน่ง ผู้บริหาร ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งผู้บริหาร ตามที่ คณะกรรมการบริหารกำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่แต่งตั้งบุคคลภายนอกที่มีได้เป็นพนักงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๗ ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหาร การจ้างเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง หรือค่าตอบแทนอื่น ของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๑ การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยให้อำนวยการเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างพนักงานในฐานะผู้ว่าจ้าง ส่วนสัญญาจ้างตำแหน่งผู้ว่าการให้อธิการบดีเป็นผู้ลงนาม

ข้อ ๑๒ ผู้ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๗ ให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน ๑๒ เดือน

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากปรากฏว่าไม่ผ่านการประเมินผลทดลองปฏิบัติงาน หรือบุคคลดังกล่าวมีความประพฤติไม่เหมาะสม หรือไม่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับชั้นเสนอให้อธิการบดีพิจารณา และสามารถบอกเลิกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องรอให้ครบระยะเวลาดทดลองปฏิบัติงาน

ผู้ที่ถูกเลิกจ้างตามวรรคสองให้อธิบายเหมือนหนึ่งว่าไม่เคยเป็นพนักงานแต่ทั้งนี้ไม่กระทบถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับจากทางราชการ ในระหว่างที่ผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการทดลองปฏิบัติงาน ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๘ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๑๓ การเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งของพนักงาน ให้นำข้อบังคับของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๒ การทำสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๔ พนักงานที่ได้ผ่านทดลองการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดแล้ว ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างกับพนักงานตามแบบสัญญาที่แนบท้ายประกาศนี้ โดยมีช่วงเวลาการทำสัญญาตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(ก) พนักงาน สายวิชาการ

(๑) อายุสัญญาจ้างพนักงาน สายวิชาการมี ๓ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ มีอายุของสัญญาจ้าง ๓ ปี

ระยะที่ ๒ มีอายุของสัญญาจ้าง ๕ ปี

ระยะที่ ๓ มีอายุของสัญญาจ้าง ๕ ปี

(๒) การทำสัญญาจ้างในแต่ละช่วงของการจ้างพนักงาน สายวิชาการ นอกจากจะพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีแล้ว จะต้องมิตผลงานทางวิชาการ ดังนี้

ระยะที่ ๑ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ ๑ รายวิชา และผลงานทางวิชาการอื่นๆ ๑ ชิ้น เช่น วิจัยในชั้นเรียน หรือผลงานแต่ง เรียบเรียง งานแปล หนังสือ ตำรา หรือผลงานวิจัย ซึ่งเป็นงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ หรือได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียนสาธิตแต่งตั้ง หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะของสื่อวัตกรรมการศึกษา เช่น Powerpoint/E-Book ประกอบการสอน หรือผลงานทางวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะอื่นที่มีคุณภาพ ซึ่งมีมาตรฐานที่เพียงพอสำหรับการเรียนการสอน ตามที่คณะกรรมการบริหารให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่งานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการสำเร็จการศึกษาเพื่อรับปริญญา

ระยะที่ ๒ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ ๒ รายวิชา และผลงานทางวิชาการอื่นๆ ๑ ชิ้น เช่น วิจัยในชั้นเรียน หรือผลงานแต่ง เรียบเรียง งานแปล หนังสือ ตำรา คู่มือ ประกอบการสอน หรือผลงานวิจัย ซึ่งเป็นงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ หรือได้รับการพิจารณา จากคณะกรรมการที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียนสาธิตแต่งตั้ง หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะของสื่อวัตกรรมการศึกษา เช่น Powerpoint / E-Book ประกอบการสอน หรือผลงานทางวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะอื่นที่มีคุณภาพ ซึ่งมีมาตรฐานที่เพียงพอสำหรับการเรียนการสอน ตามที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียนสาธิตให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่งานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการสำเร็จการศึกษาเพื่อรับปริญญา

ระยะที่ ๓ ต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ระดับชำนาญการ หรือสูงกว่า หากพนักงานผู้นั้น ยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ระดับชำนาญการ แต่ได้ยื่นขอตำแหน่งครู ระดับชำนาญการก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง อย่างน้อย ๑ ปี มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาจ้างจากระยะที่ ๓ ได้โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

(๓) ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานผู้หนึ่งผู้ใดมีวิทยฐานะระดับครูชำนาญการ หรือสูงกว่า ในระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานตาม (๑) มหาวิทยาลัยอาจทำสัญญาจ้างมีระยะเวลาจนถึงวันสุดท้าย ของปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบ ๖๐ ปี โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

(๔) กรณีมหาวิทยาลัยเห็นว่าพนักงานผู้นั้นมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับว่ามีคุณภาพ เพียงพอแก่การขอแต่งตั้งให้วิทยฐานะระดับครูชำนาญการ หรือพนักงานผู้นั้นมีผลงานที่มีลักษณะทำ คุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลโดยทั่วไป มหาวิทยาลัยอาจต่อ สัญญาจ้างจากระยะที่ ๓ ได้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

(ข) พนักงาน สายสนับสนุน ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(๑) อายุสัญญาจ้างพนักงาน สายสนับสนุน ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มี ๓ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ มีอายุของสัญญาจ้าง ๓ ปี

ระยะที่ ๒ มีอายุของสัญญาจ้าง ๕ ปี

ระยะที่ ๓ มีอายุของสัญญาจ้าง ๕ ปี

(๒) การทำสัญญาจ้างในแต่ละช่วงของการจ้างพนักงาน สายสนับสนุน ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นอกจากจะพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีแล้ว จะต้องพิจารณา ผลงานเพิ่มเติม ดังนี้

ระยะที่ ๑ ต้องมีแฟ้มสะสมงาน แฟ้มบันทึกสมรรถนะ และคู่มือปฏิบัติงานหลัก ไม่น้อยกว่า ๑ งาน ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ระยะที่ ๒ ต้องมีแฟ้มสะสมงาน แฟ้มบันทึกสมรรถนะ และคู่มือปฏิบัติงานหลัก ไม่น้อยกว่า ๑ งาน ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรืองานวิจัยสถาบันที่ไม่ใช่งานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษา ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง และต้องวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งชำนาญการให้แล้วเสร็จ

ระยะที่ ๓ ต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือสูงกว่า หากพนักงาน ผู้นั้น ยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ได้ยื่นขอตำแหน่งระดับชำนาญการก่อนสิ้นสุด สัญญาจ้าง อย่างน้อย ๑ ปี มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาจ้างจากระยะที่ ๓ ได้โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

(๓) ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานผู้หนึ่งผู้ใด ได้รับการประเมินตำแหน่งระดับชำนาญการ ในระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานตาม (๑) มหาวิทยาลัยอาจทำสัญญาจ้างมีระยะเวลาจนถึงวันสุดท้าย ของปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบ ๖๐ ปี โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

(๔) กรณีมหาวิทยาลัยเห็นว่าพนักงานผู้นั้นมีผลงานเป็นที่ยอมรับว่ามีคุณภาพเพียงพอ แก่การเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการและเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลโดยทั่วไป มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาจ้าง จากระยะที่ ๓ ได้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

(ค) พนักงาน สายสนับสนุน ประเภททั่วไป

(๑) อายุสัญญาจ้างพนักงาน สายสนับสนุน ประเภททั่วไป มี ๓ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ มีอายุของสัญญาจ้าง ๓ ปี

ระยะที่ ๒ มีอายุของสัญญาจ้าง ๕ ปี

ระยะที่ ๓ มีอายุของสัญญาจ้าง ๕ ปี

(๒) การทำสัญญาจ้างในแต่ละระยะของการจ้างพนักงาน สายสนับสนุน ประเภททั่วไป นอกจากจะพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีแล้ว จะต้องมียุทธศาสตร์เพิ่มเติม ดังนี้

ระยะที่ ๑ ต้องมีแผนสะสมงาน แผนบันทึกสมรรถนะ และคู่มือปฏิบัติงานหลัก ไม่น้อยกว่า ๑ งาน ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ระยะที่ ๒ ต้องมีแผนสะสมงาน แผนบันทึกสมรรถนะ และคู่มือปฏิบัติงานหลัก ไม่น้อยกว่า ๑ งาน ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และต้องวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งชำนาญงาน ให้แล้วเสร็จ

ระยะที่ ๓ ต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานหรือสูงกว่า หากพนักงานผู้นั้น ยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ได้ยื่นขอตำแหน่งระดับชำนาญงานก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง อย่างน้อย ๑ ปี ก่อนสิ้นสุดสัญญา มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาจ้างจากระยะที่ ๓ ได้โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

(๓) ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานผู้หนึ่งผู้ใด ได้รับการประเมินตำแหน่งระดับชำนาญงาน ในระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานตาม (๑) มหาวิทยาลัยอาจทำสัญญาจ้างมีระยะเวลาจนถึงวันสุดท้ายของปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบ ๖๐ ปี โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

(๔) กรณีมหาวิทยาลัยเห็นว่าพนักงานผู้นั้นมีผลงานเป็นที่ยอมรับว่ามีคุณภาพเพียงพอแก่การเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญงานและเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลโดยทั่วไป มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาจ้างจากระยะที่ ๓ ได้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๑๕ ผู้ที่มีวิทยฐานะระดับครูชำนาญการ หรือสูงกว่าจากสถาบันอุดมศึกษา หรือโรงเรียนอื่นที่มหาวิทยาลัยจะจ้าง ให้จัดทำสัญญาจ้างช่วงระยะที่ ๒ และถ้ามีผลงานทางวิชาการที่เป็นผลงานใหม่ซึ่งมีคุณภาพและมาตรฐานที่เพียงพอสำหรับใช้ในการเรียนการสอน ตามที่ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่งานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา จำนวน ๑ ชิ้น หากผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานผู้นั้นมีสิทธิขอให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างมีระยะเวลาจนถึงวันสุดท้ายของปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบ ๖๐ ปี โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๑๖ ในระหว่างที่พนักงาน สายวิชาการ และสายสนับสนุนได้ทำสัญญาจ้างตามข้อ ๑๓ (ก) (ข) และ (ค) ในระยะที่ ๑ หรือระยะที่ ๒ หรือระยะที่ ๓ หากไม่มีผลงานทางวิชาการ ตามที่กำหนดไว้ในแต่ละช่วงระยะ หรือไม่ได้รับการแต่งตั้งในระยะที่ ๓ มหาวิทยาลัยจะไม่ต่อสัญญาจ้าง

กรณีพนักงานไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินแต่ละปีตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือสัญญาจ้างสิ้นสุดลงก่อนครบระยะเวลา

หรือบุคคลดังกล่าวมีความประพฤติไม่เหมาะสม หรือไม่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับชั้นเสนออธิการบดีพิจารณา และสามารถบอกเลิกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องรอให้ครบระยะเวลาตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๗ เมื่อพนักงานเริ่มปฏิบัติงานแต่ละช่วงอายุสัญญาจ้าง ให้หัวหน้าหน่วยงานที่พนักงานผู้นั้นสังกัด แจ้งรายละเอียดถึงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การทำสัญญาจ้างและการต่อสัญญาจ้างตามประกาศนี้ให้พนักงานผู้นั้นทราบ

การพิจารณาเพื่อทำสัญญาจ้างแต่ละช่วงอายุสัญญาจ้าง ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการชั้นคณะหนึ่งเพื่อกลั่นกรอง พร้อมเสนอความเห็นต่ออธิการบดีเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำสัญญาต่อไป

ข้อ ๑๘ พนักงาน สายบริหาร ที่เป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ให้ทำสัญญาจ้างโดยมีอายุสัญญาจ้างตามวาระที่ดำรงตำแหน่ง

หมวด ๓

กำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่นๆ

ข้อ ๑๙ บัญชีอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ของพนักงาน สายบริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๒๐ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณา ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณา ค่าจ้างประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง การต่อสัญญาจ้าง การเลิกจ้าง

ในระหว่างการปฏิบัติงานตามระยะเวลาในสัญญาจ้างหากปรากฏว่าไม่ผ่านการประเมินการปฏิบัติงานตามระยะเวลาในสัญญาจ้าง หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ติดต่อกัน ๒ ครั้ง ให้อธิการบดี บอกเลิกจ้างโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. โดยไม่ต้องรอให้ครบระยะตามสัญญาจ้าง

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลและการเลิกจ้างให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยอนุโลมในส่วนที่ไม่ขัดกับภาระงานของของพนักงาน สายวิชาการ สายบริหาร และสายสนับสนุน สังกัดโรงเรียนสาธิต และคณะกรรมการบริหารอาจกำหนดขึ้นใหม่ โดยผ่านความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๒๑ การเลื่อนเงินเดือนพนักงาน ให้ผู้อำนวยการพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีโดยอนุโลม โดยคำนึงถึงคุณภาพ และปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัยและจรรยาบรรณของพนักงาน ตลอดจนความสามารถและความอดสาหัส

การเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้อธิการบดีมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนตามข้อเสนอแนะของผู้ผู้อำนวยการ เว้นแต่ผู้อำนวยการเสนอแนะไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามวรรคหนึ่ง อธิการบดีจะสั่งการแก้ไขให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขดังกล่าวก็ได้

การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อน

ข้อ ๒๒ พนักงานผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนดไว้สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๓ พนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง ให้ทำสัญญาจ้างฉบับใหม่ตามประกาศฉบับนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

(ก) พนักงานสายวิชาการ

(๑) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๑ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๑

(๒) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๕ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๒

(ข) พนักงานสายสนับสนุน ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(๑) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๑ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๑

(๒) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๓ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๒

(๓) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๕ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๒

(ค) พนักงานสายสนับสนุน ประเภททั่วไป

(๑) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๑ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๑

(๒) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๓ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๒

(๓) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๕ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๒

พนักงานรายใดที่ทำสัญญาจ้างจนถึงอายุครบ ๖๐ ปี อยู่แล้ว ให้ใช้สัญญาจ้างเดิมต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายสุเมธ แยมั่น)

อุปนายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เรื่อง การบรรจุ แต่งตั้ง การทำสัญญาจ้าง และกำหนด
อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดโรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
พ.ศ. ๒๕๖๐

หลักการ

ให้มีประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เรื่อง การบรรจุ แต่งตั้ง การทำสัญญาจ้าง และกำหนด
อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย
ราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๖๐

เหตุผล

เหตุผลในการประกาศนี้ โดยที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยโรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ใช้บังคับมาช่วง
ระยะเวลาหนึ่งแล้ว แต่ยังมีได้ออกประกาศ การบรรจุ แต่งตั้ง การทำสัญญาจ้าง และกำหนดอัตราเงินเดือน
หรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เทพสตรี จึงจำเป็นต้องออกประกาศขึ้นใหม่
