



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากร
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลลูกจ้างมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในส่วนของ
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. ๒๕๕๙
สภามหาวิทยาลัยศิลปากรในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงออกข้อบังคับ
ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการบริหารงานบุคคลลูกจ้าง
มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยศิลปากร

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยศิลปากร

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยศิลปากร

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยศิลปากรตามพระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. ๒๕๕๙ และตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรเกี่ยวกับคณะกรรมการบริหาร
มหาวิทยาลัย

“คณะ” หมายความว่า ส่วนงานที่มีภารกิจด้านการเรียนการสอน

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และ
ให้หมายความรวมถึงสำนักงานอธิการบดี และสำนักงานสภามหาวิทยาลัยด้วย -

“ลูกจ้างมหาวิทยาลัย” หมายความว่า ลูกจ้างมหาวิทยาลัยศิลปากร แต่มิให้หมายความ
รวมถึงลูกจ้างประจำของส่วนราชการและลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการหรือการตีความตามข้อบังคับ ให้อธิการบดีมีอำนาจ
วินิจฉัยสั่งการได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือข้อบังคับนี้

ในกรณีที่เป็นปัญหาและอธิการบดีเห็นสมควร ให้อธิการบดีเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อ
วินิจฉัย

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง สภามหาวิทยาลัยอาจมีมติให้ข้อบังคับนี้
ทั้งหมดหรือบางส่วนได้

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๕ การจ้างลูกจ้างมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้เป็นการจ้างลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ด้วยเงินงบประมาณเงินรายได้ หรือเงินรายได้หรือผลประโยชน์อย่างอื่นของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖ การจ้างลูกจ้างมหาวิทยาลัย ให้จ้างได้เฉพาะในตำแหน่งที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยคำนึงถึง ลักษณะงานที่สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายตามภารกิจของคณะและส่วนงานของมหาวิทยาลัย หรือ ตำแหน่งอื่นตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการโดยอนุโลม

หมวด ๒
ประเภทตำแหน่งและการจ้าง

ข้อ ๗ ลูกจ้างมหาวิทยาลัยแบ่งออกเป็นสองประเภท ดังนี้

(๑) ลูกจ้างประจำ ได้แก่ ลูกจ้างมหาวิทยาลัยซึ่งผ่านการคัดเลือกเพื่อปฏิบัติงานประจำ ของมหาวิทยาลัย โดยให้มีสถานภาพในสองลักษณะ ดังนี้

(๑.๑) สถานภาพทดลองงาน ได้แก่ ลูกจ้างมหาวิทยาลัยซึ่งอยู่ในระหว่างช่วง ระยะเวลาการประเมินทดลองปฏิบัติงาน

(๑.๒) สถานภาพประจำ ได้แก่ ลูกจ้างมหาวิทยาลัยซึ่งผ่านการประเมินทดลอง ปฏิบัติงานและได้รับการเปลี่ยนสถานภาพเป็นสถานภาพประจำ โดยมีระยะเวลาการจ้างตามสัญญาที่กำหนดไว้ ในข้อ ๑๔ (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี

การนับอายุงานของลูกจ้างประจำ ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในสถานภาพ ทดลองงาน

(๒) ลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ ลูกจ้างมหาวิทยาลัยซึ่งมหาวิทยาลัยจ้างเพื่อปฏิบัติงาน เป็นการชั่วคราว หรือปฏิบัติงานเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะโครงการตามระยะเวลาของสัญญาจ้างเป็นคราว ๆ ไป ซึ่งอาจจ้างเต็มเวลาหรือจ้างเป็นบางส่วนของเวลาก็ได้

ข้อ ๘ บุคคลที่จะเข้ารับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำหรือจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวจะต้องมี คุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีอายุไม่น้อยกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๒) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น

ประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๓) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักราชการหรือพักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือ ออกจากงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ หรือระเบียบอื่น หรือตามข้อบังคับฉบับนี้

(๔) เป็นผู้เคยถูกสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก จากราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ เพราะกระทำผิดวินัยหรือจรรยาบรรณ

(๕) เป็นผู้เคยกระทำทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

(๖) เป็นผู้เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๘) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๙) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

(๑๐) เป็นผู้มีความผิดหรือเสื่อมเสียหรือบกพร่องในทางศีลธรรม

(๑๑) เหตุอื่น ๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ข้อ ๙ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งหรือจ้างเป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัยในตำแหน่งใด ให้มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๐ ให้ ก.บ.ม. กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นมาตรฐานสำหรับตำแหน่งลูกจ้างมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง และในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ระบุชื่อของตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยให้จัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อาจพิจารณายกเว้นคุณสมบัติบางประการหรือกำหนดคุณสมบัติอย่างอื่นเพิ่มเติมได้ เว้นแต่ในกรณีที่มีบทบัญญัติของกฎหมาย โดยเฉพาะ ให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายนั้น

หมวด ๓

ลูกจ้างประจำ

ส่วนที่ ๑

การบรรจุแต่งตั้ง

ข้อ ๑๑ การจ้างลูกจ้างประจำ ให้จ้างได้ตามจำนวนกรอบอัตรากำลังที่สภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติไว้แล้ว

การสรรหา การคัดเลือก ผลการคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้งลูกจ้างประจำ ให้คณะและส่วนงานดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนดตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นลูกจ้างประจำ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งนี้ ให้กระทำได้ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้ทำสัญญาตามแบบและวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ให้มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานลูกจ้างประจำที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง และให้มีคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. ประกาศกำหนด

ข้อ ๑๓ ลูกจ้างประจำที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ให้ได้รับการประเมินทดลองการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน โดยให้กำหนดค่าระดับคะแนนเป็นห้าระดับ ดังนี้

(๑) ดีเด่น ให้ใช้สำหรับผลประเมินการปฏิบัติงานซึ่งมีคะแนนร้อยละเก้าสิบถึงหนึ่งร้อย

(๒) ดีมาก ให้ใช้สำหรับผลประเมินการปฏิบัติงานซึ่งมีคะแนนร้อยละแปดสิบถึง

แปดสิบเก้า

- (๓) ดี ให้ใช้สำหรับผลประเมินการปฏิบัติงานซึ่งมีคะแนนร้อยละเจ็ดสิบถึงเจ็ดสิบเก้า
 (๔) พอใช้ ให้ใช้สำหรับผลประเมินการปฏิบัติงานซึ่งมีคะแนนร้อยละหกสิบถึงหกสิบเก้า
 (๕) ไม่ผ่านการประเมิน ให้ใช้สำหรับผลประเมินการปฏิบัติงานซึ่งมีคะแนนต่ำกว่า

ร้อยละหกสิบ

ข้อ ๑๔ การบรรจุแต่งตั้งลูกจ้างประจำ ให้มีการประเมินและให้ทำสัญญาจ้าง ดังนี้

(๑) การจ้างครั้งแรก ให้จ้างเป็นลูกจ้างประจำสถานภาพทดลองงาน มีระยะเวลาการจ้างหนึ่งปี โดยให้มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน

กรณีคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานเห็นว่าระยะเวลาการประเมินครบกำหนดหกเดือนแล้ว แต่จากการพิจารณาเบื้องต้นเห็นว่าสมควรให้มีการขยายระยะเวลาประเมินทดลองปฏิบัติงานแก่ลูกจ้างประจำคนใดให้นำเสนอขออนุมัติ ก.บ.ม. พิจารณาการขยายระยะเวลาประเมินทดลองปฏิบัติงานดังกล่าว ทั้งนี้ การขยายระยะเวลาดังกล่าวเมื่อรวมกับระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานครั้งแรกแล้วต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันบรรจุเข้าปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างประจำ

(๒) การจ้างลูกจ้างประจำซึ่งผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานด้วยคะแนนต่ำกว่าระดับดีมาก ให้ทำสัญญาจ้างเป็นระยะเวลาหนึ่งปี ในกรณีที่วันสิ้นสุดสัญญาจ้างไม่ตรงกับวันสิ้นปีงบประมาณ ให้ทำสัญญาจ้างจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณของปีนั้น จนกว่าจะผ่านการประเมินการปฏิบัติงานด้วยคะแนนระดับดีมากขึ้นไป จึงให้ทำสัญญาจ้างจนถึงสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) การจ้างลูกจ้างประจำซึ่งผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานด้วยคะแนนระดับดีมากขึ้นไป ให้ทำสัญญาจ้างจนถึงสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

สัญญาจ้างเป็นลูกจ้างประจำตาม (๒) และ (๓) ให้สิ้นสุดสัญญาจ้างในวันสิ้นปีงบประมาณ

ก.บ.ม. อาจมีมติยกเว้น หรือชะลอ หรือขยายเวลาการทดลองปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ นอกเหนือจากกรณีตาม (๑) ได้ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

หากคณะและส่วนงานประสงค์ให้มีการเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำกรณีที่เปลี่ยนตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกัน หรือข้ามกลุ่มงาน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนดเป็นระเบียบ

ข้อ ๑๕ ให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำได้รับค่าจ้างแรกบรรจุตามบัญชีอัตราค่าจ้างที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

มหาวิทยาลัยโดยมติ ก.บ.ม. อาจบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ชำนาญงานเป็นลูกจ้างประจำโดยให้ได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างแรกบรรจุก็ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. ประกาศกำหนด

การได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างประจำ ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๖ แบบสัญญาจ้างเป็นลูกจ้างประจำ แบบประเมินการปฏิบัติงานและแบบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๗ ลูกจ้างประจำต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๘ ให้ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้บรรจุแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำจัดทำสัญญาจ้างเป็นลูกจ้างประจำไว้กับมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๙ อัตราค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด กรณีมีเหตุผลและความจำเป็น หรือเพื่อให้สอดคล้องตามนโยบายของรัฐบาลในการปรับเพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรภาครัฐ ให้มหาวิทยาลัยนำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาการปรับปรุงอัตราค่าจ้างให้มีความเหมาะสมต่อไป

วิธีการการจ่ายค่าจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๐ การเลื่อนหรือการเพิ่มค่าจ้างของลูกจ้างประจำที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ส่วนที่ ๒

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๑ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำทุกตำแหน่ง เพื่อพัฒนาลูกจ้างประจำ และเพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีปีละสองครั้ง เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนค่าจ้าง รวมทั้งการนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๒ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้กำหนดค่าระดับคะแนนเป็นห้าระดับตามข้อ ๑๓ มาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๓ ลูกจ้างประจำผู้ใดมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ไม่ผ่านการประเมินติดต่อกันจำนวนสามรอบการประเมิน ลูกจ้างประจำผู้นั้นอาจถูกเลิกสัญญาจ้างปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ให้มหาวิทยาลัยแจ้งให้ลูกจ้างประจำดังกล่าวทราบล่วงหน้าเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน

ส่วนที่ ๓

วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

ข้อ ๒๔ จำนวนวันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุดงานและวันหยุดประจำปี ให้เป็นไปตามที่ทางราชการ หรือ ก.บ.ม. ประกาศกำหนด

ในกรณีที่ต้องเปิดให้บริการในวันหยุดตามวรรคหนึ่ง อธิการบดีมีอำนาจออกประกาศเรื่องการทำงานในวันหยุดได้

ข้อ ๒๕ สิทธิประโยชน์และการลาหยุดงาน การอนุมัติให้เดินทางไปปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๖ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่ลูกจ้างประจำตามความจำเป็นและเหมาะสมตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ส่วนที่ ๔

จรรยาบรรณและคุณธรรม วินัยและการรักษาวินัย
การดำเนินการทางวินัย และการอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๒๗ ลูกจ้างประจำต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณและคุณธรรม วินัยและการรักษาวินัย โดยให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการ-รวมทั้งการดำเนินการทางวินัย และการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยมาใช้บังคับ โดยอนุโลม

ส่วนที่ ๕

การพ้นสภาพ

ข้อ ๒๘ ให้ลูกจ้างประจำพ้นสภาพเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) สิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) ลาออกตามข้อ ๒๙
- (๔) ไม่ผ่านการประเมินผลตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
- (๕) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (๖) ถูกเลิกสัญญาจ้างปฏิบัติงาน
- (๗) ถูกสั่งลงโทษไล่ออก
- (๘) ถูกสั่งให้ออกจากงานตามข้อ ๓๐ และข้อ ๓๑
- (๙) ถูกสั่งให้ออกจากงานเนื่องจากขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามของการเป็น

ลูกจ้างมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๙ ลูกจ้างประจำผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่า สามสิบวันต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับชั้น เพื่อให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณา เมื่ออธิการบดีอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากงานตามคำสั่ง ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นไม่สามารถยื่นหนังสือลาออกล่วงหน้าได้ภายใน กำหนดเวลาดังกล่าว ให้อธิการบดีพิจารณาตามที่เห็นสมควร

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำขอลาออกเพื่อสมัครรับเลือกตั้งหรือไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง ให้การลาออกมีผลนับแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าอธิการบดีเห็นว่ามีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้ก็ได้ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๐ อธิการบดีโดยมติ ก.บ.ม. อาจสั่งให้ลูกจ้างประจำออกจากงานได้เมื่อลูกจ้างประจำ ผู้นั้น

- (๑) เจ็บป่วยจนไม่อาจทำงานในหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (๒) มีมลทินมัวหมองจากพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย เช่น มีกรณีเกี่ยวข้องกับยาเสพติดให้โทษ มีพฤติกรรมเกี่ยวกับความผิดทางเพศ หรือกรณีอื่น ๆ ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ในกรณีที่อธิการบดีเห็นว่าลูกจ้างประจำผู้นั้นไม่สมควรต้องออกจากงาน ให้เสนอ ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๓๑ เมื่อลูกจ้างประจำผู้ใดต้องรับโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษไล่ออก อธิการบดีโดยมติ ก.บ.ม. จะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานก็ได้

ลูกจ้างประจำผู้ใดต้องรับโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุด แต่ให้รอการกำหนดโทษหรือรอการลงโทษ อธิการบดีโดยมติ ก.บ.ม. จะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานก็ได้

ส่วนที่ ๖

ค่าชดเชย

ข้อ ๓๒ การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำ และหลักเกณฑ์วิธีการจ่ายค่าชดเชย ให้เป็นไปตามระเบียบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๔

ลูกจ้างชั่วคราว

ข้อ ๓๓ การจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้จ้างได้ตามกรอบอัตราที่อธิการบดีอนุมัติ การสรรหา การคัดเลือก ผลการคัดเลือกและการจ้างลูกจ้างชั่วคราวตามข้อ ๗ (๒) ให้คณะและส่วนงานดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนดตามประกาศมหาวิทยาลัย

การจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้จ้างเป็นคราว ๆ ไป และมีระยะเวลาการจ้างไม่เกินหนึ่งปี ยกเว้นกรณีการจ้างบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ชำนาญงานเป็นพิเศษหรือกรณีอื่น ๆ ตามที่ ก.บ.ม. เห็นสมควร อาจให้จ้างเป็นระยะเวลาเกินกว่าหนึ่งปีก็ได้

ข้อ ๓๔ การจ้างลูกจ้างชั่วคราว ให้อธิการบดีเป็นผู้ออกคำสั่งการจ้าง โดยให้ได้รับค่าจ้างตามบัญชีอัตราค่าจ้างที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ อาจจ้างบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ชำนาญงานเป็นพิเศษเป็นลูกจ้างชั่วคราวโดยให้ได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างแรกบรรจุก็ได้

ข้อ ๓๕ ลูกจ้างชั่วคราวต้องปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายและอาจถูกประเมินการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิการบดีกำหนด

ข้อ ๓๖ ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับการจ้างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไปอาจได้รับการเพิ่มค่าจ้างตามผลการปฏิบัติงานก็ได้

ข้อ ๓๗ การกำหนดวันทำงาน การลา การเดินทางไปปฏิบัติงาน จรรยาบรรณและคุณธรรมวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย รวมทั้งการอุทธรณ์และการร้องทุกข์สำหรับลูกจ้างชั่วคราว ให้ใช้หลักเกณฑ์ของลูกจ้างประจำโดยอนุโลม

สำหรับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๘ ในระหว่างที่ยังไม่ได้กำหนดตำแหน่งลูกจ้างมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้และยังไม่ได้กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการผู้เปลี่ยนสถานภาพมาเป็นลูกจ้างประจำตามข้อบังคับนี้คงดำรงตำแหน่งตามชื่อตำแหน่งเดิมและปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งเดิม และยังคงให้ได้รับค่าจ้างเดิมต่อไปจนกว่าจะได้มีการกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งและกำหนดอัตราค่าจ้างใหม่ ทั้งนี้ ภายใต้ระบบการจัดสรรเงินงบประมาณของรัฐ

ให้อธิการบดีออกคำสั่งระบุชื่อตำแหน่งของลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่เปลี่ยนสถานภาพมาเป็นลูกจ้างประจำตามข้อบังคับนี้ภายในระยะเวลาสามสิบวันนับแต่วันสิ้นสุดระยะเวลาการแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพตามที่กฎหมายกำหนด

ข้อ ๓๙ ในระหว่างที่ยังมิได้ออกข้อบังคับ ระเบียบหรือประกาศที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลลูกจ้างมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้นำข้อบังคับ ระเบียบและประกาศ ที่ออกตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. ๒๕๓๐ ที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ มาใช้บังคับโดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือข้อบังคับนี้

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามวรรคหนึ่งได้ ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยเป็นกรณีไป

ข้อ ๔๐ การบริหารงานบุคคลลูกจ้างมหาวิทยาลัยในช่วงระยะเวลานับแต่วันที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. ๒๕๕๙ มีผลใช้บังคับ และยังมีข้อบังคับ ระเบียบหรือประกาศที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้ ให้นำข้อบังคับ ระเบียบและประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. ๒๕๓๐ ที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายภราเดช พยัฆวิเชียร)

นายกสภามหาวิทยาลัยศิลปากร