ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓)
พ.ศ. ๒๕๖๘

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และมาตรา ๖๕/๑ และมาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๘”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มคำนิยาม ในข้อ ๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒ ระหว่างคำว่า “หน่วยงาน” กับ “พนักงานมหาวิทยาลัย” โดยใช้ความต่อไปนี้

““โรงเรียนสาธิต” หมายความว่า โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๑ (ก) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย มีดังนี้

(๑) ตำแหน่งวิชาการ ระดับอุดมศึกษา ได้แก่

(๑.๑) ศาสตราจารย์

(๑.๒) รองศาสตราจารย์

(๑.๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๑.๔) อาจารย์

(๑.๕) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๑๑ (ก) (๑) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. หรือสภามหาวิทยาลัยกำหนด

(๒) ตำแหน่งวิชาการ ต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา ได้แก่

(๒.๑) อาจารย์เชี่ยวชาญพิเศษ

(๒.๒) อาจารย์เชี่ยวชาญ

(๒.๓) อาจารย์ชำนาญการพิเศษ

(๒.๔) อาจารย์ชำนาญการ

(๒.๕) อาจารย์

(๒.๖) ตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๑๑ (ก) (๒) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๒ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๒ การพิจารณาต่อสัญญาจ้างในระยะที่สองของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ ให้พิจารณาคุณสมบัติ ผลงานทางวิชาการ ภาระงานและผลการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ ระดับอุดมศึกษา

(ก) มีภาระงานเป็นไปตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากำหนด

(ข) มีภาระงานสอนเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ว่าด้วยการกำหนดภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

(ค) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาที่กำหนดโดยกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

(ง) มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ในแต่ละรอบการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี ย้อนหลังสองปีการประเมิน

(จ) มีเอกสารประกอบการสอนหรือเอกสารคำสอน ที่มีผลประเมินระดับผ่านของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนอย่างน้อย ๑ ผลงาน ก่อนสิ้นสุดระยะที่หนึ่งของสัญญาจ้าง

การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและการประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการระดับอุดมศึกษา ที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการให้ขยายระยะเวลาทดสอบความสามารถภาษาอังกฤษหรือหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ และไม่มีคะแนนทดสอบความสามารถภาษาอังกฤษหรือไม่ผ่านหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ภายในกำหนดระยะเวลาของสัญญาจ้างระยะที่หนึ่งจะไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้างระยะที่สอง

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ ต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา

(ก) มีภาระงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียนสาธิตกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

(ข) มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ในแต่ละรอบการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี ย้อนหลังสองปีการประเมิน

(ค) มีคู่มือประกอบการสอนหรือแผนการสอน ที่มีผลประเมินระดับผ่านของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนอย่างน้อย ๑ รายวิชา ก่อนสิ้นสุดระยะที่หนึ่งของสัญญาจ้าง

การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและการประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓/๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๒๓/๑ การพิจารณาต่อสัญญาจ้างในระยะที่สองของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดโรงเรียนสาธิต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียนสาธิตกำหนด"

ข้อ ๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๒๔/๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒

"ข้อ ๒๔/๑ ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการต่อสัญญาพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดโรงเรียนสาธิต ตามที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียนสาธิตเสนอ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาการต่อสัญญาพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดโรงเรียนสาธิต ประกอบด้วย

(๑) อธิการบดีหรือรองอธิการบดีซึ่งอธิการบดีมอบหมาย เป็นประธาน

(๒) รองอธิการบดีซึ่งอธิการบดีมอบหมาย เป็นรองประธาน

(๓) ผู้แทนผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารโรงเรียนสาธิต ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๔) ผู้แทนผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๕) ผู้แทนคณบดีซึ่งคณบดีเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๖) ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต เสนอแต่งตั้งรองผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตหนึ่งคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้กรรมการตาม (๓) (๔) และ (๕) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

การพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ การดำเนินการให้ได้มาซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งแทน ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระหรือพ้นจากตำแหน่งตามวาระ และการรักษาการในตำแหน่งของประธานและกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้นำความในข้อ ๒๔ วรรคสาม วรรคสี่ และวรรคห้า มาใช้บังคับโดยอนุโลม"

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๒๕ การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับการต่อสัญญาจ้างระยะที่สอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ ระดับอุดมศึกษา

(ก) ก่อนสิ้นวงรอบสัญญาจ้างปีที่หก ต้องมีผลงานทางวิชาการจำนวนอย่างน้อย ๑ ผลงาน ที่เผยแพร่ตามประกาศ ก.พ.อ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

(ข) ก่อนสิ้นวงรอบสัญญาจ้างปีที่แปด ต้องได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยให้แต่งตั้งให้เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์แล้ว

(ค) ก่อนสิ้นวงรอบสัญญาจ้างปีที่สิบสี่ ต้องยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับรองศาสตราจารย์ โดยงานบริหารงานบุคคลได้ตรวจสอบเอกสารที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการว่าสมบูรณ์ครบถ้วนแล้ว หรือได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยให้แต่งตั้งให้เป็นผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์แล้ว

การยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับรองศาสตราจารย์ ตาม (๑) (ค) ไม่รวมถึงการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับรองศาสตราจารย์ โดยวิธีพิเศษ และไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์โดยวิธีพิเศษนั้น

ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตาม (๑) (ก) ให้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละสองต่อปีและในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตาม (๑) (ข) หรือ (๑) (ค) ไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนในรอบปีนั้น

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ ต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา

(ก) ก่อนสิ้นวงรอบสัญญาจ้างปีที่หก ต้องมีคู่มือประกอบการสอนหรือแผนการสอน จำนวนอย่างน้อย ๑ รายวิชา ที่ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการแล้ว

(ข) ก่อนสิ้นวงรอบสัญญาจ้างปีที่แปด ต้องได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยให้แต่งตั้งให้เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ชำนาญการแล้ว

(ค) ก่อนสิ้นวงรอบสัญญาจ้างปีที่สิบสี่ ต้องยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับอาจารย์ชำนาญการพิเศษ โดยงานบริหารงานบุคคลได้ตรวจสอบเอกสารที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการว่าสมบูรณ์ครบถ้วนแล้ว หรือได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยให้แต่งตั้งให้เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับอาจารย์ชำนาญการพิเศษแล้ว

ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตาม (๒) (ก) ให้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละสองต่อปีและในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตาม (๒) (ข) หรือ (๒) (ค) ไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนในรอบปีนั้น

(๓) พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(ก) ก่อนสิ้นวงรอบสัญญาจ้างปีที่หก ต้องเสนอเอกสาร ดังนี้

๑) คู่มือการปฏิบัติงานหลัก ซึ่งมีคุณภาพและผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการที่หัวหน้าหน่วยงานแต่งตั้งอย่างน้อยหนึ่งชิ้น หรือ

๒) รายงานการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งมีคุณภาพและผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการที่หัวหน้าหน่วยงานแต่งตั้งอย่างน้อยหนึ่งชิ้น

(ข) ก่อนสิ้นวงรอบสัญญาปีที่แปด ต้องเสนอคู่มือการปฏิบัติงานหลักและดำเนินการ ดังนี้

๑) กรณีที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการแล้ว ต้องเสนอคู่มือการปฏิบัติงานหลักซึ่งมีคุณภาพและผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้งอย่างน้อยหนึ่งชิ้น

๒) กรณีที่ไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องเสนอคู่มือปฏิบัติงานหลักซึ่งมีคุณภาพและผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้งอย่างน้อยสองชิ้น

นอกจากเสนอคู่มือการปฏิบัติงานหลักตาม ๑) หรือ ๒) แล้ว ต้องนำเสนอรายงานการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน หรือผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรือผลงานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ ในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น หรือหน่วยงานอื่นที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบและต้องปรับปรุงแก้ไขผลงานตามความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้ว

กรณีเสนอผลงานวิจัย ผู้นำเสนอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก หรือผู้มีส่วนสำคัญทางปัญญาหรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ ในผลงานวิจัยนั้น

(ค) ก่อนสิ้นวงรอบสัญญาจ้างปีที่สิบสี่ ผู้ซึ่งไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษต้องเสนอผลงานหรือนวัตกรรมและดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑) เสนอผลงานเชิงวิเคราะห์หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่และได้นำเสนอผลงานนั้นในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นหรือหน่วยงานอื่นที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบแล้ว หรือ

๒) เสนอผลงานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และได้นำเสนอผลงานนั้นในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น หรือหน่วยงานอื่นที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบและต้องปรับปรุงแก้ไขผลงานตามความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้ว

กรณีเสนอผลงานวิจัย ผู้นำเสนอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรกหรือผู้มีส่วนสำคัญทางปัญญาหรือผู้ประพันธ์บรรณกิจในผลงานวิจัยนั้น หรือ

๓) เสนอนวัตกรรมการพัฒนางานที่มหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ และได้นำเสนอนวัตกรรมนั้นในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นหรือหน่วยงานอื่นที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบแล้ว

สำหรับผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษแล้ว ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้โดยไม่ต้องเสนอผลงานหรือนวัตกรรม ตามที่กำหนดใน (ค)

ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตาม (๓) (ก) ให้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละสองต่อปีและในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตาม (๓) (ข) หรือ (๓) (ค) ไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนในรอบปีนั้น

(๔) พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไปหรือบริการ

(ก) ก่อนสิ้นวงรอบสัญญาจ้างปีที่หก ต้องเสนอเอกสารสรุปปัญหาในการปฏิบัติและแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่ผ่านความเห็นชอบของหัวหน้าหน่วยงาน

(ข) ก่อนสิ้นวงรอบสัญญาจ้างปีที่แปด ต้องได้รับแต่งตั้งหรือเสนอเอกสาร ดังนี้

๑) ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือ

๒) เสนอคู่มือปฏิบัติงานหลัก ซึ่งมีคุณภาพและผ่านความเห็นชอบชอบของหัวหน้าหน่วยงาน

(ค) ก่อนสิ้นวงรอบสัญญาจ้างปีที่สิบสี่ ต้องได้รับแต่งตั้งหรือเสนอเอกสาร ดังนี้

๑) ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ หรือ

๒) เสนอคู่มือปฏิบัติงานหลัก ซึ่งมีคุณภาพและผ่านความเห็นชอบชอบของหัวหน้าหน่วยงานไม่น้อยกว่าสองชิ้น

ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตาม (๔) (ก) ให้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละสองต่อปีและในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตาม (๔) (ข) หรือ (๔) (ค) ไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนในรอบปีนั้น

พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีผลงานไม่เป็นไปตามเงื่อนไขในวรรคหนึ่ง ซึ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละสองต่อปี หรือไม่ได้เลื่อนเงินเดือน หากต่อมาสามารถดำเนินการตามวรรคหนึ่งได้ในปีใดให้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในรอบปีนั้น”

ข้อ ๙ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๕/๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๕/๓ นอกจากการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในข้อ ๒๕ แล้ว นับแต่ปีถัดจากปีที่สิ้นวงรอบสัญญาจ้างปีที่สิบสี่ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขการพัฒนาทักษะทางวิชาการหรือวิชาชีพดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ ระดับอุดมศึกษาต้องมีผลงานทางวิชาการตามตำแหน่งที่ครองอยู่ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ว่าด้วยการกำหนดภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรง

ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ หรือตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ ต่ำกว่าระดับอุดมศึกษาต้องมีผลงานทางวิชาการตามตำแหน่งที่ครองอยู่ ตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

(๓) พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ต้องมีการนำเสนอผลงานใหม่หรือผลงานที่มีการปรับปรุงซึ่งเกิดจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความชำนาญในวิชาชีพตามตำแหน่งที่ครองอยู่ โดยนำเสนอผลงานนั้นในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น หรือหน่วยงานอื่นที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ ทุกรอบสามปีงบประมาณ

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามวรรคหนึ่งได้ในระหว่างปีใด ให้มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละสองต่อปีในปีนั้น”

ข้อ ๑๐ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่หลักสังกัดโรงเรียนสาธิต มีสิทธิเปลี่ยนประเภทตำแหน่งเป็นตำแหน่งวิชาการ ต่ำกว่าระดับอุดมศึกษาได้ ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ

ข้อ ๑๑ ให้ใช้ความตามข้อ ๒๕ (๑)(ค) (๒)(ค) (๓)(ค) หรือ (๔)(ค) บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่สิ้นวงรอบสัญญาจ้างปีที่สิบสอง ซึ่งครบเงื่อนไขที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ข้อ ๑๒ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศหรือคำสั่งเพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยชี้ขาดนั้นให้เป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

พลเอก
(ไพบูลย์ คุ้มฉายา)
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี