



ข้อบังคับราชวิทยาลัยจุฬารักษ์

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ให้มีความถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๓) แห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบมติที่ประชุมสภาราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้นับแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๔ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๕ ในข้อบังคับนี้

“ราชวิทยาลัย” หมายความว่า ราชวิทยาลัยจุฬารักษ์

“สภาราชวิทยาลัย” หมายความว่า สภาราชวิทยาลัยจุฬารักษ์

“ประธานราชวิทยาลัย” หมายความว่า ประธานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์

“คณะกรรมการสภาราชวิทยาลัย” หมายความว่า คณะกรรมการสภาราชวิทยาลัยจุฬารักษ์

“คณะกรรมการบริหาร” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารราชวิทยาลัย

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬารักษ์

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานของราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ความหมายรวมถึงส่วนงานที่ราชวิทยาลัยตั้งขึ้น ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าส่วนงาน และได้รับอนุมัติจากสภาราชวิทยาลัย

“หัวหน้าส่วนงาน” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาในส่วนงานและให้ความหมายรวมถึงหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“คณะกรรมการประจำส่วนงาน” หมายความว่า คณะกรรมการประจำส่วนงานของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ตามพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้หมายความรวมถึง ส่วนงานที่ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ตั้งขึ้นที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าส่วนงาน และได้รับอนุมัติจากสภาราชวิทยาลัย

“ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานราชวิทยาลัยและลูกจ้างของราชวิทยาลัย

ข้อ ๖ ให้เลขาธิการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกระเบียบ หรือประกาศเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้เลขาธิการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๗ ให้เลขาธิการเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย และหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๘ การใดตามข้อบังคับนี้ หากส่วนงานนั้น ไม่มีคณะกรรมการประจำส่วนงาน หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้การดำเนินการตามนั้นเป็นอำนาจของเลขาธิการ

หมวด ๒

คุณสมบัติ ประเภทและระดับของผู้ปฏิบัติงานราชวิทยาลัย

ข้อ ๙ คุณสมบัติทั่วไป และลักษณะต้องห้าม

ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย หรือสัญชาติอื่นที่ได้รับอนุญาตให้อาศัยและประกอบอาชีพในราชอาณาจักรไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ หรือหกสิบห้าปีบริบูรณ์ สำหรับผู้มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับศาสตราจารย์ แล้วแต่กรณี

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๓) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักราชการ หรือพักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ หรือออกจากงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ หรือระเบียบอื่น หรือตามข้อบังคับฉบับนี้

(๔) เป็นผู้เคยถูกสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ หรือจากรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ เพราะกระทำความผิดวินัย หรือจรรยาบรรณ

(๕) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือปฏิบัติ ในหน่วยงานของรัฐ

(๖) เป็นผู้เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๗) เป็นบุคคลที่ศาลมีคำสั่งให้เป็นบุคคลล้มละลาย

(๘) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๙) เป็นคนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

(๑๐) เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในทางศีลธรรม

(ค) กรณีรับผู้ที่มีคุณสมบัติแตกต่างจาก (ก)(๑) และ (๒) ให้เป็นอำนาจของประธาน ราชวิทยาลัยหรือเลขาธิการ

ข้อ ๑๐ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ผู้ที่ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยในตำแหน่งใด ให้มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๑ ประเภทของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยประกอบด้วย

(๑) พนักงานราชวิทยาลัย สายวิชาการ

(๒) พนักงานราชวิทยาลัย สายสนับสนุน

(๓) ลูกจ้าง

ข้อ ๑๒ ตำแหน่งทางวิชาการของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย สายวิชาการ ประกอบด้วย

(ก) คณาจารย์ประจำ

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อาจารย์

(ข) นักวิจัย

(๑) ศาสตราจารย์วิจัย

(๒) รองศาสตราจารย์วิจัย

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิจัย

(๔) นักวิจัย

(ค) ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยสายวิชาการอื่นตามที่สภาราชวิทยาลัยกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการตามข้อ (ค) ให้เป็นไปตามที่สภาราชวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๓ ตำแหน่งทางวิชาการของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย สายสนับสนุน ประกอบด้วย

- (๑) เชี่ยวชาญพิเศษ
- (๒) เชี่ยวชาญ
- (๓) ชำนาญการพิเศษ
- (๔) ชำนาญการ

ข้อ ๑๔ ระดับของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับบริหาร

ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ เลขาธิการ

ผู้บริหารระดับ ๑ ได้แก่ รองเลขาธิการ อธิการบดี

ผู้บริหารระดับ ๒ ได้แก่ ผู้ช่วยเลขาธิการ รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ
โรงพยาบาล ผู้อำนวยการสำนักงาน และที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งเทียบได้กับตำแหน่งดังกล่าว

ผู้บริหารระดับ ๓ ได้แก่ ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการ
โรงพยาบาล และที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งเทียบได้กับตำแหน่งดังกล่าว

ผู้บริหารระดับ ๔ ได้แก่ ผู้ช่วยคณบดี ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงพยาบาล
และที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งเทียบได้กับตำแหน่งดังกล่าว

(ข) ระดับบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงาน หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย
หัวหน้างาน หัวหน้าสำนัก และที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งเทียบได้กับตำแหน่งดังกล่าวสำหรับผู้บริหาร
หรือผู้บังคับบัญชาที่เรียกชื่อในหน่วยงานที่จะเกิดขึ้นใหม่ให้เลขาธิการเป็นผู้กำหนดระดับโดยให้คำนึงถึง
เนื้อหาความรับผิดชอบและความสำคัญของงานที่เกิดขึ้น

(ค) ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานทั่วไปตามคำสั่ง หรือการมอบหมายหน้าที่
ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๑๕ ภาระงานของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยสายวิชาการ ประกอบด้วย

- (๑) ภาระงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน และสนับสนุนการเรียนการสอน
- (๒) การวิจัย และสนับสนุนงานวิจัย
- (๓) บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมถึงพัฒนางานด้านการศึกษา
- (๔) งานพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการบริการวิชาการ

ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยตาม ข้อ ๗ ให้มีภาระงาน มาตรฐานภาระงาน และภาระ
งานขั้นต่ำตามที่เลขาธิการเห็นชอบ หรือหัวหน้างานโดยข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประจำส่วนงาน
กำหนดแยกแต่ละกลุ่มโดยออกเป็นประกาศราชวิทยาลัย

ข้อ ๑๖ ประเภทย่อยของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยสายสนับสนุน

ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยสายสนับสนุน แบ่งเป็น ๔ ประเภทประกอบด้วย

- (๑) ประเภทอำนวยการ
- (๒) ประเภทวิชาชีพเฉพาะ
- (๓) ประเภทบริการวิชาการ และสนับสนุนการบริหาร
- (๔) ประเภทอื่นที่คณะกรรมการบริหารราชวิทยาลัยกำหนด

การกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่เลขาธิการเห็นชอบโดยข้อเสนอของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลราชวิทยาลัยกำหนด โดยออกเป็นประกาศราชวิทยาลัย

ข้อ ๑๗ ภาระงานของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยสายสนับสนุน

ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยสายสนับสนุนมีภาระงานเกี่ยวกับการสนับสนุนงานสอนงานวิจัย งานบริการทางวิชาการ งานบริการสังคม งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานพัฒนาคุณภาพ และงานพัฒนานักศึกษา รวมตลอดจนงานบริหารงานทั่วไป และงานธุรการ

มาตรฐานภาระงาน และภาระงานขั้นต่ำของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยสายสนับสนุนในแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามที่เลขาธิการกำหนด โดยออกเป็นประกาศราชวิทยาลัย

ข้อ ๑๘ ระดับตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย

ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยในแต่ละประเภท จะมีระดับตำแหน่งอย่างไร มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างไร มีหลักเกณฑ์ และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยแต่ละประเภท จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด ให้เป็นไปตามที่เลขาธิการกำหนดโดยออกเป็นประกาศราชวิทยาลัย

การเข้าสู่ตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยประเภทแฉกการให้เป็นไปตามที่เลขาธิการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารราชวิทยาลัยกำหนด โดยทำเป็นประกาศราชวิทยาลัย

ข้อ ๑๙ กรณีได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารราชวิทยาลัย

การบริหารงานบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยสายวิชาการ หรือผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยสายสนับสนุน ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารราชวิทยาลัยที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับราชวิทยาลัยตามที่คณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคลกำหนด

หมวด ๓

การได้มาซึ่งผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย

ข้อ ๒๐ การสรรหา

๒๐.๑ ผู้ปฏิบัติงานตามข้อ ๙ (ก) ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๒๐.๒ ผู้ปฏิบัติงานตามข้อ ๙ (ข) ให้ใช้วิธีการคัดเลือกโดยคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนงานแต่งตั้ง หรือผู้ปฏิบัติงานระดับบริหารเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามความเหมาะสม และจำเป็นโดยให้สอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับการบริหารส่วนงานหรือโรงพยาบาลของราชวิทยาลัย

๒๐.๓ ผู้ปฏิบัติงานตามข้อ ๙ (ค) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่หัวหน้าส่วนงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงานกำหนด

ข้อ ๒๑ การคัดเลือก หมายถึงการสอบ หรือการสัมภาษณ์ หรือทั้งการสอบ และการสัมภาษณ์ หรือวิธีอื่นใดที่สามารถประเมินได้ เช่น การฝึกงาน เป็นต้น

ข้อ ๒๒ วิธีการคัดเลือก และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่ส่วนงานกำหนด

ข้อ ๒๓ การย้าย การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง การตัดโอนตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประจำส่วนงานกำหนด และจัดทำเป็นประกาศ ส่วนงาน

หมวด ๔

การทดลองงานของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย

ข้อ ๒๔ ผู้ปฏิบัติงานใหม่ จะต้องทดลองงานไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ทั้งนี้ให้เป็นไปตาม ประกาศของราชวิทยาลัยเรื่องมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง

ข้อ ๒๕ ในระหว่างการทดลองงาน หากราชวิทยาลัย หรือส่วนงานพิจารณาเห็นว่าผู้ปฏิบัติงาน ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ ราชวิทยาลัย หรือส่วนงานอาจบอกเลิกจ้างได้ โดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้า สามสิบวัน โดยไม่ต้องจ่ายเงินชดเชย

ข้อ ๒๖ เมื่อครบกำหนดทดลองงาน และผลการทดลองงานผ่าน ส่วนงานจะบรรจุเป็นผู้ปฏิบัติงาน ประจำโดยนับระยะเวลาการจ้างเข้าปฏิบัติงาน ตั้งแต่ได้รับเข้าทดลองงาน

ข้อ ๒๗ การบรรจุผู้ปฏิบัติงาน

๒๗.๑ ราชวิทยาลัย หรือส่วนงานจะทำสัญญาจ้าง และคำสั่งจ้าง โดยกำหนด ระยะเวลาการจ้าง ดังนี้

(๑) ระยะแรก มีกำหนดเวลาสองปี

(๒) ระยะที่สอง มีกำหนดเวลาสามปี

(๓) ระยะที่สาม มีกำหนดเวลาห้าปี

(๔) ระยะที่สี่ ให้อยู่ปฏิบัติงานจนเกษียณอายุงาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามเงื่อนไข

ที่กำหนด

๒๗.๒ ประเภทลูกจ้าง จะทำสัญญาจ้างโดยกำหนดระยะเวลาการจ้างตามที่ตกลงกับ ราชวิทยาลัยหรือส่วนงาน

ข้อ ๒๘ ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยผู้ใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หรือหกสิบห้าปีบริบูรณ์ แล้วแต่กรณี ให้พ้นจากงานเพราะเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณของราชวิทยาลัย

ผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หรือหกสิบห้าปีบริบูรณ์แล้วแต่กรณี และพ้นจากการปฏิบัติงานในสิ้นปีงบประมาณที่ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หากราชวิทยาลัย หรือส่วนงานมีความจำเป็น และมีความประสงค์ที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานต่อไป ราชวิทยาลัย หรือส่วนงานอาจ พิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้น ปฏิบัติงานต่อไปจนถึงสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ก็ได้ โดยนำเสนอคณะกรรมการประจำส่วนงานเพื่อพิจารณาและอนุมัติ

กรณีเหตุความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ของราชวิทยาลัย และราชวิทยาลัย มีความประสงค์ที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยซึ่งมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ และจะพ้นจากการ

ปฏิบัติงานในสิ้นปีงบประมาณที่ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ ปฏิบัติงานต่อไปอีก ราชวิทยาลัยอาจพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไป โดยให้จ้างเป็นผู้ปฏิบัติงานต่อไปได้ โดยมีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งถึงห้าปี โดยนำเสนอคณะกรรมการประจำส่วนงานเพื่อพิจารณาเสนอสภาราชวิทยาลัยอนุมัติ

การต่อเวลาหรือรับผู้ปฏิบัติในราชวิทยาลัยที่มีอายุเกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์ ให้ประธานราชวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณาเสนอให้เลขาธิการดำเนินการได้

การต่อเวลาการปฏิบัติงานตามวรรคสอง และวรรคสาม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการสภาราชวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๒๙ การประเมินผลการทดลองงาน และการปฏิบัติงานตามหมวด ๔ ให้หัวหน้าส่วนงาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงานกำหนด

หมวด ๕

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ข้อ ๓๐ รอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยต้องเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งตามรอบระยะเวลาการประเมินที่เลขาธิการราชวิทยาลัยกำหนด โดยออกเป็นประกาศราชวิทยาลัย

ข้อ ๓๑ วัตถุประสงค์ และเกณฑ์ในการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย เป็นการประเมินเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และเพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่เลขาธิการราชวิทยาลัยกำหนด โดยออกเป็นประกาศราชวิทยาลัย

ข้อ ๓๒ หน้าที่ และระยะเวลาในการแจ้งเกณฑ์การประเมิน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้หัวหน้าส่วนงานกำหนดมาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยทราบ ตั้งแต่วันเริ่มต้นของปีที่จะประเมิน ทั้งนี้ มาตรฐานและเป้าหมายการประเมินของแต่ละส่วนงานต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การจัดทำมาตรฐาน และเป้าหมายการปฏิบัติงานที่เลขาธิการราชวิทยาลัยกำหนด โดยออกเป็นประกาศราชวิทยาลัย

ข้อ ๓๓ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยผู้ใดมีผลการประเมินประจำปีต่ำกว่าเป้าหมายการปฏิบัติงาน หรือ อยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยผู้นั้นเข้ารับการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน แต่หากครบสองปี หรือสองรอบการประเมิน ภายหลังจากที่ได้รับการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้ว ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยผู้นั้น ยังได้รับผลการ

ประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน และเป้าหมายการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชารายงานเสนอให้เลขาธิการพิจารณา
สั่งให้ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยผู้นั้น ออกจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย โดยถือว่าขาดประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและปรับปรุง
การปฏิบัติงานและการออกจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ให้เลขาธิการราชวิทยาลัย
กำหนดโดยออกเป็นประกาศราชวิทยาลัย

ข้อ ๓๔ การใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน

ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบ
การพิจารณาดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

(๑) การพัฒนา และการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
(๒) การพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนเงินเดือนประจำปี
(๓) การพิจารณาให้ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือน
หรือให้รางวัลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๔) การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือความก้าวหน้าในตำแหน่ง
หน้าที่

(๕) การพิจารณาต่อ หรือขยายอายุสัญญาการปฏิบัติงาน

(๖) การพิจารณาเงินรางวัลพิเศษประจำปี

(๗) อื่น ๆ ตามที่ราชวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๖

เงินเดือนและค่าจ้าง

ข้อ ๓๕ การกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือน และค่าจ้าง ให้เลขาธิการโดยความเห็นชอบ
ของสภาราชวิทยาลัยเป็นผู้กำหนด

สำหรับการจ้างในอัตราเงินเดือน หรือค่าจ้างสูงกว่าตามที่ประกาศโครงสร้าง
เงินเดือนที่ราชวิทยาลัยกำหนด อาจทำได้โดยให้เป็นอำนาจของสภาราชวิทยาลัย

ข้อ ๓๖ การปรับเงินเดือนประจำปี ให้พิจารณาปีละหนึ่งครั้ง โดยพิจารณาจากประเมินผล

การปฏิบัติงาน การรักษาระยาบรรณ และวินัย ตลอดจนความสามารถ ความเสียสละ
มีจิตสำนึก และความอุตสาหะในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบการพิจารณา และให้มีผลในเดือนตุลาคม
หรือระยะเวลาอื่นตามที่คณะกรรมการประจำส่วนงานเห็นสมควร

การปรับเงินเดือนประจำปีของหัวหน้าส่วนงาน ให้คณะกรรมการประจำส่วนงาน
เสนอต่อสภาราชวิทยาลัย

ข้อ ๓๗ วิธีการจ่ายเงินเดือน/ค่าจ้าง การปรับเงินเดือน/ค่าจ้าง การปรับฐานเงินเดือน/ค่าจ้าง
การปรับเงินเดือน/ค่าจ้างตามวุฒิ เงินพอกสมทบ รวมถึงการประเมินผลงาน ของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย
ให้เลขาธิการเป็นผู้กำหนด

ข้อ ๓๘ เงินค่าตอบแทน เงินสมนาคุณ เงินประจำตำแหน่ง เงินพอกสมทบของผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประจำส่วนงานกำหนด โดยให้จัดทำเป็นประกาศของส่วนงานโดยให้สอดคล้องกับระเบียบประกาศและข้อบังคับของราชวิทยาลัย

ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย อาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ หรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิ หรือความสามารถเป็นพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประจำส่วนงานกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศส่วนงานโดยต้องสอดคล้องกับระเบียบประกาศและข้อบังคับของราชวิทยาลัย

ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย อาจได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามภาวะ เศรษฐกิจได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สภาราชวิทยาลัยกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศ ราชวิทยาลัย

หมวด ๗ การเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ ๓๙ การเลื่อนตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ ตามที่สภาราชวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๘ ค่าตอบแทนพิเศษทางวิชาการ

ข้อ ๔๐ กรณีเงินค่าตอบแทนพิเศษของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยสายวิชาการทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติ

อัตราค่าตอบแทนพิเศษของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยสายวิชาการ ให้จัดทำเป็น ประกาศของราชวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภาราชวิทยาลัย ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อประโยชน์แก่การสอนและวิจัย คณะกรรมการบริหารราชวิทยาลัยอาจพิจารณาอนุมัติให้แต่งตั้งบุคคล ผู้มีคุณสมบัติทางวิชาการ หรือมีผลงานทางวิชาการดีเด่น เป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยสายวิชาการ โดยให้ ได้รับค่าตอบแทนพิเศษทางวิชาการ นอกเหนือจากเงินเดือนก็ได้

ในกรณีที่มีเหตุเพื่อประโยชน์ทางวิชาการของราชวิทยาลัยอย่างสำคัญยิ่ง เลขาธิการ อาจขอให้สภาราชวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติให้แต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติ หรือ ผลงานทางวิชาการดีเด่นเป็นพิเศษ เข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยสายวิชาการ โดยได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษทางวิชาการ

ข้อ ๔๑ การประเมินเพื่อรับเงินค่าตอบแทนพิเศษ

คณะกรรมการบริหารงานราชวิทยาลัยอาจกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย สายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งโดยให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษทางวิชาการ เข้ารับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อนำผลการประเมินใช้ประกอบการพิจารณาสั่งให้เพิ่ม หรือลด หรืองด การจ่ายเงินค่าตอบแทน พิเศษทางวิชาการได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่เลขาธิการราชวิทยาลัยกำหนดโดยออกเป็น ประกาศราชวิทยาลัย

หมวด ๙

ค่าตอบแทนพิเศษทางวิชาชีพ

ข้อ ๔๒ กรณีเงินค่าตอบแทนพิเศษทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย สายวิชาการ และสายสนับสนุน

ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยสายวิชาการ และสายสนับสนุน อาจได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษทางวิชาชีพ ตามบัญชีอัตราเงินเดือนค่าตอบแทนพิเศษทางวิชาชีพที่เลขาธิการ โดยข้อเสนอของคณะกรรมการประจำส่วนงานกำหนดโดยออกเป็นประกาศส่วนงาน

การกำหนดอัตราเงินค่าตอบแทนพิเศษทางวิชาชีพตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาจากวุฒิการศึกษาที่ใช้แต่งตั้ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ภาระงานขั้นต่ำของตำแหน่ง และความขาดแคลนของสาขาวิชาชีพ หรือวิชาชีพตามความต้องการของประเทศ หรือ ราชวิทยาลัย และการกำหนดว่าวิชาชีพใดเป็นความต้องการพิเศษของราชวิทยาลัยหรือส่วนงานให้เลขาธิการเป็นผู้กำหนดโดยข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประจำส่วนงาน

ให้คณะกรรมการประจำส่วนงานพิจารณาความเหมาะสมของรายการวิชาชีพที่มีความต้องการเป็นพิเศษและอัตราเงินค่าตอบแทนพิเศษทางวิชาชีพทุกรอบห้าปี หากเห็นว่าสายงานในวิชาชีพใด ไม่มีความจำเป็นที่จะได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษทางวิชาชีพ ให้ยกเลิกบัญชีอัตราเงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับวิชาชีพนั้น

หมวด ๑๐

วันทำงานและวันหยุด

ข้อ ๔๓ วันทำงาน วันหยุด เวลาปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน และเวลาพักของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย ให้ส่วนงานเป็นผู้กำหนด ทั้งนี้ชั่วโมงวันทำงาน เวลาปฏิบัติงาน จะต้องไม่น้อยกว่าของทางราชการ และหัวหน้าส่วนงานอาจกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเป็นกะช่วงเวลาได้ตามความจำเป็นของภาระงานและวันหยุดให้เป็นไปตามที่เลขาธิการกำหนด

ข้อ ๔๔ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ให้ส่วนงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงาน เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติ รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนด้วย

ข้อ ๔๕ การขาดงาน หมายถึง การหยุดงาน หรือการละทิ้งหน้าที่ โดยไม่แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบหรือไม่ยื่นใบลา หรือหยุดงาน หรือละทิ้งหน้าที่โดยไม่ได้รับอนุญาต อาจเป็นผลให้ได้รับโทษทางวินัย ทั้งนี้อาจไม่ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างในวันดังกล่าว

หมวด ๑๑

การลา

ข้อ ๔๖ การลา หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับอนุญาตจากส่วนงานให้หยุดงานได้

ข้อ ๔๗ การลาของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยมีดังนี้

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลากิจส่วนตัว
- (๓) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๔) การลาค่อดบุตร
- (๕) การลาอุปสมบท หรือ ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (๖) การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๗) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติงานวิจัย หรือดูงาน
- (๘) การลาอื่น ๆ โดยไม่ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้าง

ข้อ ๔๘ การลาตามข้อ ๔๗ ให้ราชวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติรวมถึงการจ่ายเงินเดือน หรือค่าจ้างระหว่างการลา ทั้งนี้ต้องไม่เกินระยะเวลา และการจ่ายเงินตามที่ส่วนงานกำหนดในกรณีที่มีเหตุผล และความจำเป็นเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือจากความในวรรคแรก หัวหน้าส่วนงานอาจอนุญาตเป็นเฉพาะรายได้

หมวด ๑๒

สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นใด

ข้อ ๔๙ สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นใดของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย ได้แก่

- (๑) กองทุนสวัสดิการภายในราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
- (๒) กองทุนประกันสังคม
- (๓) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- (๔) อื่น ๆ ตามที่สภาราชวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๕๐ หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติตามความในข้อ ๔๙ ให้ส่วนงาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงานเป็นผู้กำหนด ตามกรอบที่คณะกรรมการสภาราชวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๑๓

วินัยและการร้องทุกข์

ข้อ ๕๑ โทษทางวินัยมี ๕ ประการ คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดเงินเดือน
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ตาม (๑) (๒) หรือ (๓) ส่วนการกระทำผิดวินัยร้ายแรงให้ลงโทษตาม (๔) หรือ (๕) แล้วแต่กรณี

การพิจารณาโทษไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะความผิด ความร้ายแรง และความเสียหายที่เกิดขึ้น

ข้อ ๕๒ การตักเตือนด้วยวาจาไม่ถือว่าเป็นโทษทางวินัย ใช้กรณีกระทำความผิดเล็กน้อยที่ไม่ทำให้หน่วยงานเสียหาย และไม่ถึงขั้นการลงโทษทางวินัย และให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้หัวหน้าส่วนงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

ข้อ ๕๓ ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยที่ได้รับการลงโทษทางวินัย ตามข้อ ๕๑ อาจจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามข้อ ๒๙(๔)-(๗)

ข้อ ๕๔ หากผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความขัดข้อง เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาให้ร้องทุกข์โดยทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้ร้องทุกข์ และเหตุแห่งการร้องทุกข์พร้อมเอกสารหลักฐานเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ต้องร้องทุกข์

ข้อ ๕๕ หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย การอุทธรณ์ และร้องทุกข์ ให้เลขาธิการโดยความเห็นชอบของสภาราชวิทยาลัยกำหนดเป็นระเบียบราชวิทยาลัย

หมวด ๑๔

การเลิกจ้าง การลาออก ค่าชดเชย

ข้อ ๕๖ การเลิกจ้าง หมายถึง การสิ้นสุดสภาพการจ้าง หรือสัญญาจ้างระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับราชวิทยาลัย ซึ่งอาจมีผลต่อการได้รับ หรือไม่ได้รับค่าชดเชย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประจำส่วนงานกำหนด

ข้อ ๕๗ การเลิกจ้างด้วยเหตุต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่ราชวิทยาลัย
- (๒) จงใจทำให้ราชวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้ราชวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๔) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของราชวิทยาลัย อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และราชวิทยาลัยได้ลงโทษภาคทัณฑ์ ให้การภาคทัณฑ์มีผลบังคับใช้ อย่างน้อยหนึ่งปี

(๕) ละทิ้งการปฏิบัติหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม

(๖) ลาออกและอนุญาตให้ลาออกก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา

(๗) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก โดยถ้าเป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้ราชวิทยาลัยได้รับความเสียหาย การเลิกจ้าง

โดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้าราชวิทยาลัยมิได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างและไม่จ่ายค่าชดเชยไว้ในหนังสือให้พ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย หรือมิได้แจ้งเหตุที่เลิก ค่าชดเชยให้ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยทราบในขณะที่เลิกจ้าง ราชวิทยาลัยจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

ข้อ ๕๖ การเลิกจ้างด้วยเหตุต่อไปนี้ มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

- (๑) เสียชีวิตเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่
- (๒) ปัญหาสุขภาพ ซึ่งเป็นผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้
- (๓) ปัญหาส่วนบุคคล ส่วนงาน หน่วยงาน
- (๔) การเลิกจ้างด้วยเหตุที่มีความผิดทางวินัย แต่มีโทษไม่ถึงกับไล่ออก

ข้อ ๕๗ การลาออก หมายถึง การแสดงความจำนงขอลาออกจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยเพื่อให้การจ้างตามสัญญาจ้างสิ้นสุดลง

การลาออกต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ส่วนงานทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

ข้อ ๕๘ การเกษียณอายุงาน การเลิกจ้างตามข้อ ๕๖ การลาออกโดยมีอายุงานตามหลักเกณฑ์ที่กรรมการสภาราชวิทยาลัยกำหนด ให้ได้รับเงินชดเชยจากกองทุนสวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูล ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่เลขาธิการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสภาราชวิทยาลัย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๙ การกำหนดตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ในระหว่างที่ยังไม่ได้กำหนดตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย ให้ผู้ที่เปลี่ยนสถานภาพมาเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยคงดำรงตำแหน่งตามชื่อตำแหน่งเดิม และปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งเดิมต่อไป จนกว่าจะได้มีการกำหนดมาตรฐานของตำแหน่ง

ให้พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งสมัครใจปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยตามมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างเท่าที่เคยได้รับอยู่เดิมไปพลางก่อน จนกว่าจะได้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในราชวิทยาลัย และเมื่อได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งแล้วจะได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างเพียงใด ให้เป็นไปตามข้อบังคับของราชวิทยาลัย ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับอยู่ในวันก่อนวันที่เข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย ส่วนสวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น ให้เป็นไปตามข้อบังคับของราชวิทยาลัย

ข้อ ๖๐ การนับระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงาน หรือลูกจ้างของโรงพยาบาลจุฬารัตน์ ซึ่งเป็นหน่วยงานภายในของมูลนิธิจุฬารัตน์ และพนักงานหรือลูกจ้างของสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬารัตน์ ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๖ อยู่ในวันก่อนที่พระราชบัญญัติราชวิทยาลัยใช้บังคับ ที่สมัครใจเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย และได้แจ้งความจำนงต่อเลขาธิการราชวิทยาลัยภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬารัตน์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ใช้บังคับ ให้ราชวิทยาลัยรับผู้นั้นเป็น

ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย โดยให้นับเวลาทำงานขณะที่เป็นพนักงาน หรือลูกจ้างของโรงพยาบาลจุฬารณ์ และสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬารณ์ต่อเนื่องกับเวลาทำงานของผู้นั้นในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย

ข้อ ๖๑ การนับวันลา การสะสมวันลา

การนับวันลา การสะสมวันลาของผู้ที่เปลี่ยนสถานภาพมาเป็นผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยให้นับต่อเนื่องจากสิทธิการลาเดิมของแต่ละส่วนงาน ก่อนย้ายมาสังกัดส่วนงานของราชวิทยาลัยแล้วแต่กรณี

ข้อ ๖๒ กรณีการตัดโอนจากมูลนิธิจุฬารณ์ หรือหน่วยงานราชการอื่น หรือการยืมตัวจากหน่วยงานอื่นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่สภาราชวิทยาลัยกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ 12 เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(ศาสตราจารย์ นายแพทย์นิธิ มหานนท์)

เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬารณ์