



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี  
เรื่อง การให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยไปศึกษาหรือฝึกอบรม พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยไปศึกษาหรือฝึกอบรม พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และโดยมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง การให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยไปศึกษาหรือฝึกอบรม พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์การให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยไปศึกษาหรือฝึกอบรม พ.ศ. ๒๕๔๘

(๒) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์การให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยไปศึกษาหรือฝึกอบรม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๔ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งและประกาศอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๕ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

“บุคลากร” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

/“ศึกษา”

“ศึกษา” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ ด้วยการเรียน หรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษา หรือสถาบันวิชาชีพ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และให้หมายรวมถึงการฝึกทักษะภาษา หรือการดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

“การฝึกอบรม” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ ด้วยการเรียน การวิจัย การอบรมสัมมนา ตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาหรือสถาบันวิชาชีพ โดยไม่มีการรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และให้หมายรวมถึงการฝึกอบรมภาษาและการรับคำแนะนำ ก่อนเข้าอบรมหรือต่อจากการฝึกอบรม หรือการดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหรือต่อจากการฝึกอบรมนั้นด้วย

“ทุน” หมายความว่า เงินที่มหาวิทยาลัยให้บุคลากรเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาและฝึกอบรม

ข้อ ๖ การให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยไปศึกษาหรือฝึกอบรม ต้องได้รับอนุมัติจากอธิการบดี หรือผู้ซึ่งอธิการบดีมอบหมาย

ข้อ ๗ บุคลากรที่จะไปศึกษา หรือฝึกอบรม ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- (๑) มีอายุไม่เกินสี่สิบห้าปีบริบูรณ์ นับถึงวันเริ่มต้นเปิดภาคการศึกษาของปีที่จะเข้าศึกษา
- (๒) ปฏิบัติราชการหรือหน้าที่ด้วยดี มีความประพฤติเรียบร้อยและไม่อยู่ระหว่างถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์ หรือไม่อยู่ระหว่างการถูกตั้งกรรมการสอบสวนวินัย
- (๓) มีคุณสมบัติและพื้นฐานความรู้ที่เหมาะสมกับสาขาที่ไปศึกษา
- (๔) กรณีไปศึกษาต่อต้องปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยติดต่อกันไม่น้อยกว่าสามปี
- (๕) กรณีไปลาศึกษาทั้งในและต่างประเทศ หรือการใช้ทุนของมหาวิทยาลัยในการฝึกอบรมต่างประเทศ จะต้องยื่นผลสอบภาษาอังกฤษ อย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

ผลสอบ TOEFL Paper ไม่น้อยกว่า ๔๕๐ คะแนน

ผลสอบ TOEFL CBT ไม่น้อยกว่า ๙๕ คะแนน

ผลสอบ TOEFL IBT ไม่น้อยกว่า ๔๒ คะแนน

ผลสอบ CU-TEP ไม่น้อยกว่า ๖๐ คะแนน

ผลสอบ TU-GET ไม่น้อยกว่า ๖๖๕ คะแนน

ผลสอบ IELTS ไม่น้อยกว่า ๔ คะแนน

ผลสอบ VRU GRAD ENGLISH TEST ไม่น้อยกว่า ๖๕ คะแนน

ทั้งนี้ ผลการทดสอบภาษาอังกฤษจะต้องสอบมาแล้วไม่เกิน ๒ ปี นับจากวันที่

มหาวิทยาลัยรับเรื่อง

/บุคลากร .....



บุคลากรที่ขาดคุณสมบัติตาม (๑) (๔) หรือ (๕) หากประสงค์จะไปศึกษาหรือฝึกอบรม ให้ขออนุมัติจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย หรือคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

บุคลากรที่เคยไปศึกษาหรือฝึกอบรมแล้วจะไปศึกษาหรือฝึกอบรมอีก ต้องกลับมาปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ใน (๔) แต่ถ้ามหาวิทยาลัยมีความจำเป็นอย่างอื่นที่จะต้องให้บุคลากรซึ่งกลับมาปฏิบัติงานไม่ครบตามกำหนดไปศึกษาหรือฝึกอบรมอีก ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย หรือคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยแล้วแต่กรณี พิจารณาอนุญาตเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

ข้อ ๘ การให้บุคลากรผู้ใดไปศึกษาหรือฝึกอบรม ให้หน่วยงานต้นสังกัดตรวจสอบตามแนวทางดังต่อไปนี้ โดยใช้แบบตรวจสอบตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ก่อนเสนอให้มหาวิทยาลัยพิจารณา

(๑) ความจำเป็นและความต้องการของมหาวิทยาลัยที่จะได้ผู้มีความรู้ ความสามารถ ในสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยต้องการหรือขาดแคลน และจะต้องสอดคล้องและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องาน ในหน้าที่ซึ่งบุคลากรผู้นั้นปฏิบัติอยู่ หรือที่ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้ปฏิบัติเมื่อเสร็จสิ้นการศึกษาหรือฝึกอบรม

(๒) จะต้องไปศึกษาในสถาบันการศึกษาหรือสถาบันวิชาชีพที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) รับรอง

(๓) จะต้องไม่มีผลกระทบต่อการอบอัตรากำลัง ภาระงาน ของหน่วยงานต้นสังกัด เมื่อบุคลากรได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาแล้ว โดยหน่วยงานต้นสังกัดต้องรับรองว่ามีอัตรากำลังในสาขาเพียงพอ หรือมีอัตรากำลังที่จะชดเชยในช่วงที่บุคลากรไปศึกษาต่อ

ข้อ ๙ การพิจารณาให้ข้าราชการไปศึกษา ณ ต่างประเทศ ต้องพิจารณาจากระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาหรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ซึ่งใช้อยู่ในขณะนั้นเป็นเกณฑ์

ข้อ ๑๐ บุคลากรที่ไปศึกษาต้องทำสัญญาและ/หรือสัญญารับทุนตามแบบและเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยมีผู้ค้ำประกันหรือมีทรัพย์สินเป็นหลักประกันในสัญญา

บุคลากรที่ไปฝึกอบรมที่มีการฝึกอบรมเกินกว่าหกเดือน หรือทางราชการต้องจ่ายเงินเป็นค่าฝึกอบรมเกินกว่าหนึ่งแสนบาทต่อคน ต้องทำสัญญาและ/หรือสัญญารับทุนตามแบบและเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยไม่ต้องมีผู้ค้ำประกัน

ในกรณีที่ใช้ทรัพย์สินเป็นหลักประกันในสัญญาตามวรรคแรก ทรัพย์สินดังกล่าวต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่าเงินเดือน ทุน และเงินอื่นใดที่ได้รับจากทางราชการแล้วแต่กรณี

/ข้อ ๑๑ ...





ข้อ ๑๑ บุคลากรที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อหรือฝึกอบรม จะต้องรายงานผลหรือความก้าวหน้าของการศึกษาต่อมหาวิทยาลัยทุกสามเดือนสำหรับการฝึกอบรม และทุกสิ้นปีการศึกษาสำหรับการไปศึกษา หากบุคลากรไม่รายงานผลหรือความก้าวหน้าของการศึกษาโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือไม่เอาใจใส่ต่อการศึกษา หรือมีความประพฤติไม่เหมาะสม มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาให้ยุติการศึกษา หรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามควรแก่กรณี

ข้อ ๑๒ บุคลากรที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาหรือฝึกอบรม จะต้องศึกษาหรือฝึกอบรมให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่สถาบันการศึกษาหรือสถาบันวิชาชีพนั้นๆ กำหนดไว้ในแต่ละหลักสูตร การศึกษาต่อต้องให้ตรงหรือสัมพันธ์กับสาขาวิชาเพื่อมาเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร และเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

ถ้ายังไม่สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาตามวรรคแรก หากมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง อาจเสนอขอขยายเวลาศึกษาได้ครั้งละหนึ่งภาคการศึกษา ทั้งนี้ต้องแนบผลการศึกษาที่ผ่านมาเพื่อประกอบการพิจารณาของมหาวิทยาลัยด้วย

ข้อ ๑๓ การรับเงินเดือนของบุคลากรที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาหรือฝึกอบรมโดยใช้เวลาราชการเต็มเวลา ให้ลาโดยได้รับเงินเดือนมีระยะเวลาตามหลักสูตร สำหรับบุคลากรที่ใช้เวลาศึกษาเกินกว่าที่หลักสูตรกำหนด ไม่ได้รับเงินเดือนในส่วนระยะเวลาที่เกิน

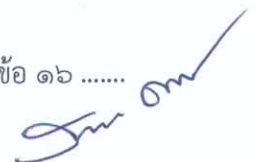
กรณีไปศึกษาต่อต่างประเทศ แล้วมีเหตุความจำเป็นที่ไม่สามารถสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตร ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย หรือคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พิจารณาเรื่องการรับเงินเดือนเป็นรายกรณีไป

ข้อ ๑๔ บุคลากรที่ไปศึกษาหรือฝึกอบรม เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วบุคลากรต้องกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เป็นเวลาสองเท่าของระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา กรณีไม่ปฏิบัติตามสัญญา หรือไม่ปฏิบัติงานตามสัญญา หรือไม่สำเร็จการศึกษา จะต้องชดใช้เงินเดือน ทูน หรือเงินอื่นใดที่ได้รับจากราชการ แล้วแต่กรณี อีกสองเท่าของเงินที่ได้รับทั้งหมด แต่หากได้เข้ามาปฏิบัติงานบ้างแล้ว ให้ชดใช้เงินดังกล่าวลดลงตามส่วนของเวลาที่ได้เข้าปฏิบัติงาน

กรณีที่เกษียณอายุก่อน เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานไม่ครบตามสัญญา ให้ชดใช้เป็นเงินดังกล่าวลดลงตามส่วนของเวลาที่ได้เข้าปฏิบัติงาน หรืออยู่ในดุลยพินิจของมหาวิทยาลัยตามสมควร โดยยึดประโยชน์ต่อราชการเป็นสำคัญ

ข้อ ๑๕ บุคลากรผู้ใดได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาหรืออบรม ก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ แต่ไม่ก่อนประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์การให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยไปศึกษาหรือฝึกอบรม พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ใช้บังคับ และยังคงศึกษาหรือฝึกอบรมอยู่ในระหว่างที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าบุคลากรผู้นั้นได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาหรือฝึกอบรมตามประกาศนี้

/ข้อ ๑๖ .....



ข้อ ๑๖ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้ และมีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หรือ  
แนวปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามประกาศนี้

ในกรณีที่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณะกรรมการบริหาร  
งานบุคคลมหาวิทยาลัย มีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาด

ประกาศ ณ วันที่ ๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘



(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ คชสิทธิ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์  
ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย