



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการลา และการลาโดยได้รับค่าจ้างและเงินประจำตำแหน่ง

.....

เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบข้อ ๕ และข้อ ๓๕ วรรคสอง แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ คณะกรรมการบริหารพนักงาน ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐ จึงออกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการลา และการลาโดยได้รับค่าจ้างและเงินประจำตำแหน่งไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“การลาป่วย” หมายความว่า การลาหยุดเพื่อรักษาตัวเมื่อมีอาการป่วย

“การลาค่อดบุตร” หมายความว่า การลาค่อดบุตรของสตรีซึ่งมีครรภ์

“การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรหลังคลอด” หมายความว่า การลากิจส่วนตัวต่อเนื่องจากการคลอดเพื่อเลี้ยงดูบุตรหลังจากมีการคลอดแล้ว

“การลาเพื่อช่วยเลี้ยงดูบุตรหลังคลอด” หมายความว่า การลากิจส่วนตัวของพนักงานชายเพื่อเลี้ยงดูบุตรแทนภรรยาหลังจากมีการคลอดแล้ว

“การลากิจส่วนตัว” หมายความว่า การลาหยุดงานเพื่อทำกิจธุระ

“การลาพักผ่อน” หมายความว่า การลาหยุดงานเพื่อพักผ่อนประจำปี

“การลาอุปสมบท” หมายความว่า การลาหยุดงานของพนักงานผู้ซึ่งนับถือศาสนาพุทธ เพื่ออุปสมบทตามประเพณี

๒๕๖๕

“การลาไปประกอบพิธีฮัจญ์” หมายความว่า การลาหยุดงานของพนักงานผู้ซึ่งนับถือศาสนาอิสลาม เพื่อไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย

“การลาเข้ารับการตรวจเลือก” หมายความว่า การลาหยุดงานเพื่อเข้ารับการตรวจเลือก เพื่อรับราชการทหารเป็นทหารกองประจำการ

“การลาเข้ารับการเตรียมพล” หมายความว่า การลาหยุดงาน เพื่อเข้ารับการระดมพลเข้ารับการตรวจสอบพล เข้ารับการฝึกวิชาทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร่องพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

“การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงาน” หมายความว่า การลาหยุดงานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘

“การลาติดตามคู่สมรส” หมายความว่า การลาติดตามสามีหรือภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งไปปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไปปฏิบัติงานในต่างประเทศหรือทางราชการสั่งให้ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไปตามความต้องการของทางราชการตามพระราชกฤษฎีกา เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้ข้าราชการไปทำการ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ แต่ไม่รวมถึงกรณีที่คู่สมรสลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัยหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ

“การลาประเภทอื่นๆ” หมายความว่า การลาประเภทอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนดให้มาได้

ข้อ ๓ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาด

หมวด ๑

การลา

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาอนุญาตการลาสำหรับพนักงาน

ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตตามวรรคหนึ่ง อาจมอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งใดเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตแทนก็ได้ โดยการมอบอำนาจนั้นให้ทำเป็นหนังสือ

ข้อ ๕ การลาให้ใช้แบบใบลาตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด เว้นแต่ในกรณีจำเป็นหรือเร่งด่วนจะใช้แบบใบลาที่มีข้อความไม่ครบถ้วนตามแบบหรือลาโดยวิธีการอย่างอื่นก็ได้ แต่ทั้งนี้ ต้องส่งใบลาตามแบบในวันแรกที่มาปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ การลาให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจพิจารณาอนุญาตและจะกระทำได้อีกเมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในการลาประเภทนั้นๆ เว้นแต่การลาประเภทนั้นๆ จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความจำเป็นและประโยชน์ที่จะเกิดแก่กิจการของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ เมื่อได้รับอนุญาตให้ลาแล้ว หากมหาวิทยาลัยเห็นว่ามีความจำเป็นแก่กิจการของมหาวิทยาลัยจะเรียกตัวพนักงานที่ลา กลับเข้าปฏิบัติงานก่อนกำหนดการลากี้ได้

ในกรณีที่พนักงานได้รับอนุญาตให้ลาถูกเรียกตัวกลับเข้าปฏิบัติงานระหว่างการลา ให้ถือว่าการลาเป็นอันหมดเขตเพียงก่อนวันเดินทางกลับ และวันทำงานเริ่มตั้งแต่วันที่เดินทางกลับ

ข้อ ๘ การนับวันลาให้นับตามปี และเพื่อประโยชน์ในการเสนอขออนุญาตลาและการคำนวณวันลาให้นับต่อเนื่องกัน โดยนับวันหยุดงานที่อยู่ในระหว่างลาประเภทเดียวกันรวมเป็นวันลาด้วย เว้นแต่การลาป่วย การลากิจส่วนตัวและการลาพักผ่อนให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๙ การลาครั้งวันในตอนเช้าหรือตอนบ่าย ให้นับเป็นการลาครั้งวันตามประเภทการลานั้น

ข้อ ๑๐ พนักงานที่ประสงค์จะเดินทางไปต่างประเทศในระหว่างการลา หรือในระหว่างหยุดงาน ให้เสนอขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงอธิการบดี และจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนจึงจะเดินทางได้

ข้อ ๑๑ พนักงานที่ได้รับอนุญาตให้ลา หากประสงค์จะยกเลิกวันลาที่ยังไม่ได้ลาหยุดให้เสนอขอถอนวันลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลา และให้ถือว่าการลาเป็นอันหมดเขตเพียงวันที่ขอถอนวันลานั้น ทั้งนี้ การขอถอนวันลาให้ถือปฏิบัติตามแบบไขขอยกเลิกวันลาตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ส่วนที่ ๒

การลาป่วย

ข้อ ๑๒ พนักงานซึ่งประสงค์จะลาป่วย ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันลา เว้นแต่กรณีจำเป็นไม่อาจส่งใบลาล่วงหน้าได้ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติงาน

กรณีที่พนักงานมีอาการเจ็บป่วยจนไม่สามารถลงชื่อในใบลาได้ ผู้อื่นสามารถลงชื่อในใบลาด้วยลายมือชื่อผู้นั้นและจดหมายเหตุเหตุการณ์ไว้และจัดส่งหรือเสนอต่อมหาวิทยาลัย ให้ถือว่าได้มีการเสนอใบลาต่อผู้มีอำนาจอนุญาตโดยพนักงานผู้นั้นแล้ว

ข้อ ๑๓ การลาป่วยตั้งแต่สามวันขึ้นไป ผู้มีอำนาจอนุญาตอาจสั่งให้มีใบรับรองแพทย์จากสถานพยาบาลที่ทางราชการรับรองประกอบการลาหรือประกอบการพิจารณาอนุญาตก็ได้

ข้อ ๑๔ การลาป่วยเนื่องจากได้รับอันตรายหรือจากการประทุษร้าย เพราะเหตุปฏิบัติงานตามหน้าที่ อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายอาจให้บุคคลใดสืบหาสาเหตุของการเจ็บป่วยนั้นเพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตและการได้รับค่าจ้างระหว่างการลากี้ได้

ส่วนที่ ๓

การลาคลอดบุตร

ข้อ ๑๕ พนักงานซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันลา และมีสิทธิลาครั้งหนึ่งได้เก้าสิบวันโดยไม่ต้องแนบใบรับรองแพทย์

ข้อ ๑๖ การลาคลอดบุตรจะลาก่อนวันคลอด ในวันคลอดหรือหลังวันคลอดก็ได้ แต่เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินเก้าสิบวัน

ข้อ ๑๗ พนักงานที่ได้รับอนุญาตให้ลาคลอดบุตรและได้หยุดงานไปแล้ว แต่ไม่ได้คลอดบุตรตามกำหนด หากประสงค์จะถอนวันลาคลอดบุตรที่หยุดไป ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตให้ถอนวันลาคลอดบุตรได้โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดงานไปเป็นวันลาบางส่วนตัว

การลาคลอดบุตรคาบเกี่ยวกับการลาประเภทใด ซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่า การลาประเภทนั้นสิ้นสุดลงและให้นับเป็นวันลาคลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มลาคลอดบุตร

ส่วนที่ ๔

การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรหลังคลอดและการลาเพื่อช่วยเลี้ยงดูบุตร

ข้อ ๑๘ พนักงานที่ลาคลอดบุตรตามส่วนที่ ๓ แล้ว หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรหลังคลอดให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกินหนึ่งร้อยห้าสิบวัน

พนักงานชายผู้ใดประสงค์จะลาเพื่อช่วยเลี้ยงดูบุตรแทนฝ่ายหญิง ซึ่งเป็นภรรยาที่ถูกต้องตามกฎหมายให้มีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรหลังภรรยาคลอดได้ไม่เกินหนึ่งร้อยห้าสิบวัน

สำหรับพนักงานผู้ซึ่งได้เข้าปฏิบัติงานครั้งแรกไม่ถึงสิบสองเดือนไม่มีสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรหลังคลอด

ส่วนที่ ๕

การลากิจส่วนตัว

ข้อ ๑๙ พนักงานมีสิทธิลากิจส่วนตัวในปีหนึ่งได้ไม่เกินสิบวันทำการ

ข้อ ๒๐ พนักงานซึ่งประสงค์จะลากิจส่วนตัวให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตและเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถรอรับอนุญาตได้ทัน จะเสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมด้วยเหตุผลระบุเหตุจำเป็นที่ได้หยุดงานไปก่อน แต่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้มีอำนาจอนุญาตทราบโดยเร็ว

ส่วนที่ ๖

การลาพักผ่อน

ข้อ ๒๑ พนักงานมีสิทธิลาพักผ่อนในปีหนึ่งได้ไม่เกินสิบวันทำการ

พนักงานผู้ซึ่งได้เข้าปฏิบัติงานครั้งแรกไม่ถึงหกเดือนยังไม่มีสิทธิลาพักผ่อน

ในปีแรกที่พนักงานเข้าปฏิบัติงาน มีเวลาปฏิบัติงานหรือจะมีเวลาปฏิบัติงานไม่ถึงเวลาสิบสองเดือน ให้ลดทอนสิทธิการลาตามวรรคหนึ่งลงตามส่วน โดยให้ถือสิบสองเดือนเท่ากับสามร้อยหกสิบห้าวัน

ข้อ ๒๒ ในปีใดพนักงานมิได้ลาพักผ่อนหรือลาพักผ่อนแล้วแต่ยังไม่ครบสิบวันทำการ ให้สะสมวันที่ยังมิได้ลาในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไป แต่วันลาพักผ่อนสะสมรวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันจะต้องไม่เกินยี่สิบวันทำการ กรณีพนักงานผู้นั้นปฏิบัติงานต่อเนื่องกันมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบห้าปีให้มีสิทธินำวันลาพักผ่อนสะสมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันได้ไม่เกินสามสิบวันทำการ

ข้อ ๒๓ พนักงานซึ่งประสงค์จะลาพักผ่อน ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตและเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดปฏิบัติงานได้

ข้อ ๒๔ การอนุญาตให้ลาพักผ่อน ผู้มีอำนาจอนุญาตจะอนุญาตให้ลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งก็ได้ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจพิจารณาตามความเหมาะสมโดยไม่ให้เกิดความเสียหายต่อกิจการของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๕ ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาพักผ่อนซึ่งหยุดงานไปยังไม่ครบกำหนด ถ้ามีงานเร่งด่วนเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะเรียกตัวกลับมาปฏิบัติงานก็ได้

ส่วนที่ ๗

การลาอุปสมบทและการลาไปประกอบพิธีฮัจย์

ข้อ ๒๖ พนักงานผู้มีศรัทธาจะอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือพนักงานที่นับถือศาสนาอิสลาม ซึ่งประสงค์จะไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย และยังไม่เคยอุปสมบท หรือไปประกอบพิธีฮัจย์ดังกล่าว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนวันอุปสมบท หรือก่อนวันเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ไม่น้อยกว่าหกสิบวัน

พนักงานจะมีสิทธิลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์จะต้องปฏิบัติงานต่อเนื่องมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน

ในกรณีไม่อาจเสนอใบลาก่อนตามวรรคหนึ่งได้ ให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นประกอบการลาและให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจอนุญาตที่จะพิจารณาให้ลาหรือไม่ก็ได้

ข้อ ๒๗ พนักงานที่ได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ จะต้องอุปสมบทหรือเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ภายในสิบวันนับแต่วันเริ่มลา และจะต้องกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติงานภายในห้าวันนับแต่วันที่ลาสิกขาหรือวันที่เดินทางกลับถึงประเทศไทยหลังจากการเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์

ข้อ ๒๘ พนักงานที่ได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ และให้หยุดงานไปแล้วหากปรากฏว่าเกิดปัญหาอุปสรรคทำให้ไม่สามารถอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีฮัจญ์ตามที่ขอลาไว้ ให้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานตามปกติและขอถอนวันลา ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตพิจารณาอนุญาตให้ถอนวันลาหยุด โดยให้ถือว่าวันที่ลาหยุดงานไปแล้วเป็นวันลากิจส่วนตัว

ส่วนที่ ๘

การลาไปเข้ารับการตรวจเลือกและการลาเข้ารับการเตรียมพล

ข้อ ๒๙ พนักงานผู้ใดได้รับหมายเรียกให้เข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาภายในสี่สิบแปดชั่วโมงนับแต่เวลาที่ได้รับหมายเรียก และให้ไปเข้ารับการตรวจเลือก หรือการเตรียมพลตามวันเวลาในหมายเรียกโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งอนุญาต และให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงานการลาไปตามลำดับจนถึงอธิการบดี

เมื่อพนักงานที่พ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลแล้ว ให้มารายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานตามปกติต่อผู้บังคับบัญชาภายในเจ็ดวัน เว้นแต่กรณีมีเหตุจำเป็นอธิการบดีอาจขยายเวลาให้ได้แต่รวมแล้วไม่เกินสิบห้าวัน

ส่วนที่ ๙

การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงาน

ข้อ ๓๐ การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานให้เป็นไปตามประกาศว่าด้วยการนั้น

ส่วนที่ ๑๐

การลาติดตามคู่สมรส

ข้อ ๓๑ พนักงานซึ่งประสงค์จะลาติดตามคู่สมรส ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงอธิการบดี เพื่อพิจารณาอนุญาตให้ลาได้ไม่เกิน ๒ ปี และในกรณีจำเป็นอาจอนุญาตให้ลาต่อได้อีก ๒ ปี แต่เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกิน ๔ ปี

พนักงานที่ได้รับอนุญาตให้ลาตามวรรคหนึ่งจะไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างการลา

ข้อ ๓๒ การพิจารณาอนุญาตให้พนักงานลาติดตามคู่สมรส ผู้มีอำนาจอนุญาตจะอนุญาตให้ลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งก็ได้โดยมิให้เสียหายแก่ราชการ แต่เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินระยะเวลาตามข้อ ๓๑ และจะต้องเป็นกรณีที่คู่สมรสอยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือปฏิบัติงานในต่างประเทศเป็นระยะเวลาติดต่อกัน ไม่ว่าจะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติงานในประเทศเดียวกันหรือไม่

ข้อ ๓๓ พนักงานที่ได้ลาติดตามคู่สมรสครบกำหนดระยะเวลาตามข้อ ๓๑ ในระหว่างเวลาที่คู่สมรสอยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศติดต่อกันคราวหนึ่งแล้ว ไม่มีสิทธิขอลาติดตามคู่สมรสอีก เว้นแต่คู่สมรสจะได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติงานประจำในประเทศไทยแล้วต่อมา

ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไปปฏิบัติงานในต่างประเทศอีก จึงจะมีสิทธิขอลาติดตามคู่สมรสตามข้อ ๓๑ ได้ใหม่

ส่วนที่ ๑๑ การลาประเภทอื่นๆ

ข้อ ๓๔ การลาประเภทอื่นๆ ประเภทใดที่พนักงานจะลาได้ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด

หมวด ๒ การลาโดยได้รับค่าจ้างและเงินประจำตำแหน่ง

ข้อ ๓๕ ภายใต้บังคับข้อ ๓๖ พนักงานมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างการลา ดังนี้

(๑) การลาป่วยให้ได้รับค่าจ้างในระหว่างการลาเท่าที่ป่วยจริง แต่ไม่เกินสามสิบวันทำการต่อปี แต่กรณีที่เจ็บป่วยซึ่งจำเป็นต้องพักรักษาตัวเป็นเวลานาน และอธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเห็นสมควรจ่ายค่าจ้างต่อไปอีกก็ได้ แต่เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกินเก้าสิบวันทำการต่อปี

(๒) การลาป่วยเนื่องจากเจ็บป่วยจากการได้รับอันตราย หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุปฏิบัติตามหน้าที่ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างการลาหยุดเพื่อรักษาตัวได้ไม่เกินหนึ่งร้อยสี่สิบวันทำการต่อปี เว้นแต่ในกรณีมีเหตุผลหรือความจำเป็นพิเศษ ให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณาอนุมัติให้ได้รับค่าจ้างในระหว่างการลาเกินกว่านั้นได้ตามที่เห็นสมควร

(๓) การลาคลอดบุตรให้ได้รับค่าจ้างในระหว่างการลาไม่เกินสี่สิบห้าวัน และให้ได้รับจากเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคมอีกสี่สิบห้าวัน กรณีพนักงานผู้ใดถูกตัดสิทธิการได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคม ให้ได้รับเงินค่าจ้างระหว่างการลาจากมหาวิทยาลัยในฐานะนายจ้างรวมไม่เกินเก้าสิบวันต่อปี กรณีการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรหลังคลอดไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างการลา

(๔) การลากิจส่วนตัวให้ได้รับค่าจ้างในระหว่างการลาไม่เกินสิบวันทำการต่อปี

(๕) การลาพักผ่อนให้ได้รับค่าจ้างในระหว่างการลาไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดในประกาศนี้

(๖) การลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ให้ได้รับค่าจ้างในระหว่างการลาเพียงครั้งเดียว ไม่เกินเก้าสิบวัน

(๗) การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือการลาเข้ารับการเตรียมพลให้ได้รับค่าจ้างในระหว่างการลาไม่เกินหกสิบวันต่อปี

(๘) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานให้เป็นไปตามประกาศว่าด้วยการนั้น

(๙) การลาประเภทอื่นๆ ให้เป็นไปตามประกาศว่าด้วยการนั้น



ในปีแรกที่พนักงานเข้าปฏิบัติงาน มีเวลาปฏิบัติงานหรือจะมีเวลาปฏิบัติงานไม่ถึงเวลาสิบสองเดือน ให้ลดทอนสิทธิการลาโดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาบางส่วนและลาพักผ่อนลงตามส่วน โดยให้ถือสิบสองเดือนเท่ากับสามร้อยหกสิบห้าวัน

ข้อ ๓๖ กรณีการลาป่วย เว้นแต่เพื่อรักษาตัวเนื่องจากได้รับอันตรายหรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุปฏิบัติหน้าที่ หากในปีนั้นได้ลาเกินกว่าสามสิบวันให้สามารถนำสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างการลาของการลาบางส่วนมาสมทบเพื่อให้ได้รับค่าจ้างระหว่างการลาป่วยได้ และให้ทอนสิทธิวันลาบางส่วนตัวโดยได้รับค่าจ้างออก

ข้อ ๓๗ พนักงานผู้ใดมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งระหว่างการลาเช่นเดียวกันกับการลาโดยได้รับค่าจ้าง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(รองศาสตราจารย์ ดร.ฤเดช เกิดวิชัย)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา