



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
พ.ศ. ๒๕๕๑

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘(๒), (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับมาตรา ๖๕/๑, ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และโดยมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๑ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ และให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายถึง	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
“สภามหาวิทยาลัย”	หมายถึง	สภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
“นายกสภามหาวิทยาลัย”	หมายถึง	นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
“อธิการบดี”	หมายถึง	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
“ก.บ.ม.”	หมายถึง	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
“พนักงาน”	หมายความว่า	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“หน่วยงาน”	หมายความว่า	ส่วนราชการหรือหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี ตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และหน่วยงานที่จัดตั้งตามมติ สภามหาวิทยาลัย
“ผู้บังคับบัญชา”	หมายความว่า	หัวหน้าส่วนราชการ หรือ หัวหน้าหน่วยงาน ที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวง หรือประกาศสภามหาวิทยาลัย หรือประกาศมหาวิทยาลัยแล้วแต่กรณี

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้มีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาอันเกิดจากการใช้ข้อบังคับนี้ คำวินิจฉัยของอธิการบดีให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงาน จะต้องมีความสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

- (๑) มีสัญชาติไทย หรือสัญชาติอื่นที่ ก.บ.ม. เห็นชอบ
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุข

ข. ลักษณะต้องห้าม

- (๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
- (๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.
- (๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่น
- (๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือตามกฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ข้อ ๗ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีสิทธิ์ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎหมายว่าด้วยเครื่องราชอิสริยาภรณ์กำหนด

หมวด ๒

การกำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๕ ตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีดังต่อไปนี้

ก. ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อาจารย์

(๕) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี

(๓) คณบดี

(๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๕) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ

เทียบเท่าคณะ

(๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต
ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(๘) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ค. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

(๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) ระดับเชี่ยวชาญ

(๓) ระดับชำนาญการ

(๔) ระดับปฏิบัติการ

(๕) ระดับอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม ก.(๑) (๒) หรือ (๓) ให้เป็นไปตาม
หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตาม ข.(๑) (๓) (๔) หรือ (๕)
ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะตาม
ก.(๑) (๒) (๓) (๔) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม ก. (๑) (๒) (๓) มีสิทธิใช้ตำแหน่งวิชาการเป็นคำนำหน้า
นามเพื่อแสดงวิทยฐานะได้ตลอดไป

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่มีการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา ๑๘ (ข)
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้
พนักงานผู้นั้นมีอำนาจและหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งและมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานที่สังกัดหน่วยงานนั้น

ข้อ ๑๑ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำเนินการ
ด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้

(๑) การคัดเลือก

(๒) การสอบคัดเลือก

(๓) วิธีการอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือก วิธีการสอบคัดเลือก และวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสิน
การขึ้นบัญชี และยกเลิกบัญชี ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรมและประโยชน์
สูงสุดของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ต้องมีคุณสมบัติ ตำแหน่ง และอัตราค่าตอบแทนตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๒ ให้อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างและบรรจุแต่งตั้งพนักงาน ตลอดจนการทำสัญญาและการค้าประกันกับผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นพนักงาน

ในระยะแรกของการจ้างให้ทำสัญญาจ้างหนึ่งปี โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๒ เมื่อผลการประเมินปรากฏว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมให้ได้รับการต่อสัญญาจ้างเป็นเวลาสามปี และในระหว่างนั้นหากมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีและเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสม หลังครบสัญญาจ้างอาจได้รับการต่อสัญญาจ้างเป็นเวลาคราวละห้าปีต่อเนื่องไปจนอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น

การทำสัญญาจ้างให้ระบุภารกิจ หน้าที่ ขอบข่ายงาน เงื่อนไข ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ที่พนักงานผู้นั้นต้องปฏิบัติตลอดระยะเวลาการจ้างไว้ด้วย

การจ้างพนักงานที่มีประสบการณ์หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อดำรงตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้าง ส่วนอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๕

ข้อ ๑๓ พนักงานผู้ใดพ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากออกจากงานเพื่อไปปฏิบัติงานอื่นตามความประสงค์ของมหาวิทยาลัยหรือตามโครงการของมหาวิทยาลัยหรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับอัตราค่าจ้างค่าตอบแทนและเงินอื่นๆตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ เป็นพนักงานได้ สำหรับหลักเกณฑ์การจ้าง อัตราค่าจ้างค่าตอบแทนและเงินอื่น ๆ ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. โดยมีหลักการให้จ้างได้ครั้งละไม่เกินหนึ่งปี

หมวด ๓

อัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินเพิ่ม สวัสดิการและการลา

ข้อ ๑๕ อัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินประจำตำแหน่งของพนักงาน ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๑๖ พนักงานอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ หรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้มีความรู้หรือความสามารถพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

พนักงานอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ มหาวิทยาลัยประกาศ กำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๑๗ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้พนักงานประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานใดได้รับสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือทั้งหมด ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (๒) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา
- (๓) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
- (๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
- (๕) ค่าเบี้ยประชุม
- (๖) สิทธิในการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน
- (๗) สิทธิในการลาศึกษาต่อ
- (๘) สิทธิในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- (๙) สิทธิอื่นๆ ตามที่ ก.บ.ม. ประกาศกำหนด

หลักเกณฑ์การได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการได้รับสิทธินั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือมติคณะรัฐมนตรีและในกรณีที่เห็นสมควรมหาวิทยาลัยอาจกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานก็ได้

ข้อ ๑๘ ให้มหาวิทยาลัยจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ เพื่อจ่ายเป็นเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ เงินประจำตำแหน่งประเภทผู้บริหาร เงินประจำตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินค่าประกันตนในการประกันสังคม เงินค่าประกันและบริการสุขภาพและเงินอื่นๆ ที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกองทุนสวัสดิการ ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๑๙ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน เพื่อเป็นหลักประกันในการออกรายงาน หรือถึงแก่ความตาย โดยกำหนดให้พนักงานทุกคน ต้องเป็นสมาชิกตั้งแต่วันที่ข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจ่ายเงินสมทบสำหรับพนักงานแต่ละราย และการจ่ายเงินสมทบของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

การได้รับสิทธิประโยชน์และการจัดสวัสดิการตามข้อ ๑๗, ๑๘, ๑๙ ให้ครอบคลุมไปถึงพนักงานราชการในสังกัดมหาวิทยาลัยด้วย

ข้อ ๒๐ การลาของพนักงานให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการลา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา โดยอนุโลม

ข้อ ๒๑ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีของพนักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีหรือสภามหาวิทยาลัยกำหนดสำหรับข้าราชการ เว้นแต่พนักงานที่มีสัญญาจ้างเป็นพนักงานเพื่อทำงานเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะกิจหรือเฉพาะช่วงเวลาให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง

หมวด ๔

การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาพนักงาน การเลื่อนค่าจ้างและการเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ ๒๒ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกตำแหน่งโดยคณะกรรมการที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงผู้ปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดให้มีการประเมิน ดังนี้

(๑) ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละสองครั้ง เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน หรือการปรับปรุงการปฏิบัติงาน การเลื่อนค่าจ้าง การให้รางวัลประจำปี การจ่ายค่าตอบแทน การให้รางวัลใจและการบริหารงานบุคคลอื่นๆ

(๒) การประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม (๑) และ (๒) ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๒๓ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๔ พนักงานผู้ใดมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุงติดต่อกันสองครั้งและหน่วยงานได้ให้โอกาสพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขแล้ว หากการประเมินครั้งต่อไปยังมีการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุงอีกให้หน่วยงานเสนออธิการบดี พิจารณาสั่งให้ออกจากงาน โดยถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ให้มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ข้อ ๒๕ พนักงานที่ได้รับการส่งจ้างและบรรจุแต่งตั้งตามข้อ ๑๒ จะต้องทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้นตามระยะเวลาที่กำหนด ตั้งแต่หกเดือน ถึงหนึ่งปี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากปรากฏว่าบุคคลดังกล่าวมีความประพฤติไม่เหมาะสม หรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับชั้นจนถึงอธิการบดีพิจารณา และสั่งให้ออกจากงานได้ทันที โดยไม่ต้องรอให้ครบระยะเวลาดทดลองปฏิบัติงาน ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง หรือการรับค่าจ้างหรือค่าตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์ตลอดจนหน้าที่ที่มีและได้รับจากมหาวิทยาลัยในระหว่างการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งหรือระหว่างทดลองงาน

ข้อ ๒๖ การย้าย การคัด โอนตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง การเปลี่ยนตำแหน่งของพนักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ข้อ ๒๗ พนักงานต้องปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้างอย่างครบถ้วนและก่อนครบกำหนดอายุสัญญาจ้างแต่ละช่วงอย่างน้อยหกเดือน ให้หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการให้พนักงานยื่นขอรับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างต่อผู้บังคับบัญชาในระดับรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก หรือสถาบัน หรือหน่วยงานเทียบเท่าคณะ เพื่อให้มีการประเมินเพื่อต่ออายุสัญญาจ้างตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีการแจ้งผลการประเมินแก่พนักงานผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยมหาวิทยาลัยอาจจัดให้มีการตอบข้อซักถาม ชี้แนะ และให้คำปรึกษาแก่พนักงานผู้รับการประเมิน

ข้อ ๒๘ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ก.บ.ม. อาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงาน ดังนี้

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนา และการไปเสนอผลงานทางวิชาการ
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ
- (๔) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงาน

ข้อ ๒๙ การปรับเงินค่าจ้าง ค่าตอบแทน และการปรับอัตราค่าจ้างตามคุณวุฒิของพนักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๓๐ การเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงาน ให้เลื่อนค่าจ้างปีละ ๑ ครั้ง และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน คุณภาพและปริมาณงาน ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ การรักษาวินัยและจรรยาบรรณของพนักงาน ตลอดจนความสามารถ และความอดสาหะในการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๓๑ การเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน ให้เป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๓๒ ให้อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้ส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างหรือเลื่อนตำแหน่งพนักงาน เมื่อพนักงานผู้นั้นผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพของผลงาน ปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติ ตลอดจนความอดสาหะ การรักษาวินัยและจรรยาบรรณและความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ข้อ ๓๓ มหาวิทยาลัยอาจย้ายหรือแต่งตั้งพนักงานผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่ง ไปดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๕

จรรยาบรรณ วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๓๔ จรรยาบรรณของพนักงานให้เป็นไปตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
ที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ข้อ ๓๕ วินัยและการดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและ ประกาศ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับที่ออกตามกฎหมายดังกล่าว
โดยอนุโลม

ข้อ ๓๖ โทษทางวินัยของพนักงาน มี ๕ สถาน ดังนี้

โทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ได้แก่

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าจ้าง
- (๓) ลดขั้นค่าจ้าง

โทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่

- (๑) ปลดออก
- (๒) ไล่ออก

ข้อ ๓๗ การลงโทษพนักงาน ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และการสั่ง
ลงโทษให้แสดงว่า ผู้ถูกลงโทษกระทำผิดในกรณีใด ตามมาตราใด

ข้อ ๓๘ การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงาน ซึ่งกรณีมีมูลว่ากระทำผิดวินัยให้สอบสวน ให้ได้
ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

(๑) ในกรณีที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาระดับคณะบดี
ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน และศูนย์ แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงและดำเนินการตามที่กำหนด
ไว้ในข้อ ๓๕ เว้นแต่พนักงานที่ดำรงตำแหน่งคณะบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ศูนย์สำนัก เป็นผู้ถูกกล่าวหา
ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงและดำเนินการตามข้อ ๓๕ โดยอนุโลม

(๒) ในกรณีที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๓๘(๑) แต่งตั้ง
คณะกรรมการสอบสวนและการดำเนินการสอบสวนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ใน
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการโดยอนุโลม

(๓) ในกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง จะไม่สอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้ โดยเฉพาะ
ในกรณีดังต่อไปนี้

ก. ข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาของศาลนั้นเป็นที่ประจักษ์ชัด

ข. รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำสารภาพต่อผู้มีหน้าที่
สืบสวนหรือต่อคณะกรรมการสอบสวน

ค. ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันในเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรและผู้บังคับบัญชาได้สืบสวนแล้ว

ข้อ ๓๕ พนักงานกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาระดับบังคับ ผู้อำนวยการสถาบัน ศูนย์สำนัก เป็นผู้มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดขั้นค่าจ้าง ตามควรแก่กรณีความผิด หากมีเหตุสมควรลดหย่อนให้นำเหตุนั้นมาประกอบการพิจารณาลดหย่อนโทษ ในกรณีกระทำความผิดเล็กน้อยให้ว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บน แล้วรายงานมหาวิทยาลัยทราบ

ข้อ ๔๐ พนักงานกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๓๘(๑) สั่งลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออก ตามควรแก่กรณี

ข้อ ๔๑ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลัง ผู้นั้นจะพ้นจากความเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไปแล้ว ผู้มีอำนาจตามข้อ ๓๘(๑) ยังมีอำนาจสั่งลงโทษตามข้อ ๓๖ ได้ แล้วแต่กรณี เว้นแต่พนักงานผู้นั้นตาย

ข้อ ๔๒ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจตามข้อ ๓๘(๑) มีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวน หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดซึ่งมิใช่โทษทางวินัยอย่างร้ายแรง และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

หมวด ๖

การออกจากงาน

ข้อ ๔๓ พนักงานพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ครบเกษียณอายุ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
- (๕) ขกเลิกสัญญาจ้าง เนื่องจากปฏิบัติผิดเงื่อนไขในสัญญา
- (๖) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- (๗) ขาดคุณสมบัติทั่วไปและมีลักษณะต้องห้ามการเป็นพนักงานตามข้อ ๖
- (๘) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อ ๒๒ และ ข้อ ๒๔
- (๙) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันในเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๑๐) มีการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่พนักงานผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่

(๑๑) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๑๒) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้แต่ ก.บ.ม. มีมติว่าถ้าให้ทำหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

การครบเกษียณอายุของพนักงานตาม (๒) ให้นับถึงวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และหากหน่วยงานมีเหตุผลและความจำเป็นจะจ้างต่ออาจพิจารณาจ้างพนักงานที่มีอายุเกินกว่าหกสิบปีบริบูรณ์ต่อไปได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดในข้อ ๑๔

หมวด ๘

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๔๔ การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์โทษทางวินัยไม่ร้ายแรง การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้นำข้อบังคับของมหาวิทยาลัยสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๔๕ การอุทธรณ์โทษวินัยอย่างร้ายแรง ให้อุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัยสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๖ ให้พนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๐ อยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ทั้งนี้ให้กระบทสิทธิและหน้าที่ที่มีอยู่ก่อนที่ข้อบังคับนี้กำหนดใช้ และการนับอายุการทำงานให้นับรวมกันทุกสัญญาโดยต้องเป็นสัญญาต่อเนื่องกัน

ข้อ ๔๗ ในระหว่างที่ ก.บ.ม. ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเรื่องใดตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้ ให้นำระเบียบ ประกาศ มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๐ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู กฏ ก.พ. กฏ ก.ค. กฏ ก.พ.อ. และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๑



(นายพิชิต วรอุไร)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี