



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓)

พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ้างผู้เกษียณอายุราชการเป็นอาจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบกับ สถานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในคราวประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

"มหาวิทยาลัย" หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

"สถานมหาวิทยาลัย" หมายความว่า สถานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

"นายกสถานมหาวิทยาลัย" หมายความว่า นายกสถานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

"อธิการบดี" หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

"ข้าราชการ" หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

"พนักงาน" หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

"ก.บ.ม." หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ของข้อ ๑๒ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ในระยะแรกของการจ้าง อาจให้ทำสัญญาจ้างไม่เกินหนึ่งปี โดยมีการทดลองปฏิบัติงานตามข้อ ๒๕ และให้มีการประเมินการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๒ เมื่อผลการประเมินปรากฏว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสม อาจได้รับการต่อสัญญาจ้างเป็นเวลาคราวละไม่เกินสามปี และในระหว่างนั้นหากมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีและเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม หลังครบสัญญาจ้างสามปี และผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศมหาวิทยาลัย อาจได้รับการต่อสัญญาจ้างเป็นเวลาคราวละไม่เกินห้าปีต่อเรื่องไปจนเกษียณอายุ

พนักงานตำแหน่งวิชาการ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการตามข้อ ๘ ก. (๒) หรือ (๓) ที่ผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศมหาวิทยาลัย อาจได้รับการต่อสัญญาจ้างคราวละสิบปีต่อเรื่องไปจนเกษียณอายุ ส่วนผู้ที่มีตำแหน่งตามข้อ ๘ ก. (๑) อาจได้รับการต่อสัญญาจ้างจนเกษียณอายุ โดยต้องผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศของมหาวิทยาลัย

พนักงานตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งได้รับการจ้างและทำงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หากมีตำแหน่งตามข้อ ๘ ค. (๑) และผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศมหาวิทยาลัย อาจได้รับการต่อสัญญาจ้างคราวละสิบปีต่อเรื่องไปจนเกษียณอายุ หรือหากมีตำแหน่งตามข้อ ๘ ค. (๑) อาจได้รับการต่อสัญญาจ้างจนเกษียณอายุ โดยต้องผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศของมหาวิทยาลัย”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๔ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นพนักงานได้ สำหรับหลักเกณฑ์การจ้าง อัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทนและเงินอื่น ๆ ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ้างผู้เกษียณอายุราชการเป็นอาจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๖ โทษทางวินัยของพนักงานมี ๔ สถาน ดังนี้

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดเงินเดือน
- (๔) ให้ออกจากงาน

สถานโทษ (๑) - (๓) เป็นโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ส่วน (๔) เป็นโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๘ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๘ พนักงานกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาระดับคุณบดี ผู้อำนวยการสถาบันฯ และสำนัก รายงานอธิการบดีเพื่อพิจารณาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือตัดค่าใช้จ่าย หรือลดเงินเดือน หรือลดค่าจ้างตามควรแก่กรณีความผิด หากมีเหตุผลสมควรสหพันธ์ฯ ให้บำเหน็จผลนั้นมาประกอบการพิจารณา

ลดหย่อนโทษ ในกรณีกระทำความผิดเล็กน้อยให้ว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บน แล้ว รายงาน ก.บ.ม.ทราบ”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๕ พนักงานในสถานศึกษาควรเป็นพนักงาน เมื่อ

- (๑) ศาสน
- (๒) เกษียณอายุ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
- (๕) ถูกสั่งให้ออกจากงาน เนื่องจากสาเหตุ ดังต่อไปนี้

(๕.๑) มีการยกเลิกสัญญาจ้าง เนื่องจากปฏิบัติผิดเงื่อนไขของสัญญาจ้าง

(๕.๒) ถูกลงโทษให้ออกจากงาน

(๕.๓) มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม และ ก.บ.ม. มีมติให้ออก

(๕.๔) ขาดคุณสมบัติทั่วไปและมีลักษณะต้องห้ามการเป็นพนักงานตามข้อ ๖ ของ

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗

(๕.๕) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิธีที่กำหนดในข้อ ๒๒ ของ

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗

(๕.๖) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕.๗) มีการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่พนักงานปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่

(๕.๘) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๕.๙) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษ

ทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่ ก.บ.ม. มีมติว่าถ้าให้ทำหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

การเกษียณอายุของพนักงานตาม (๒) ให้นับถึงวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หากหน่วยงานมีความจำเป็นจะจ้างต่ออาจพิจารณาจ้างพนักงานที่มีอายุเกินกว่าหกสิบปีต่อไปได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อ ๑๕”

ข้อ ๙ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน


“ข้อ ๔๕ การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ให้ทำทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๑๐ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และได้ใช้ความต่อไปนี้เป็นแทน

“ข้อ ๕๖ การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์โทษทางวินัยอย่างร้ายแรง และการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๖๑”

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

พลเอก



(นิจัท เกตุสิริ)

นายอภิสยามมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

หมายเหตุ

ข้อ ๑๒ วรรคสอง วรรคสาม และ วรรคสี่ เป็นการปรับคำที่ใช้สื่อเกี่ยวกับการเกษียณอายุสำหรับพนักงาน ซึ่งได้พยายามที่จะสื่อสารว่า ผู้เกษียณอายุนั้นจะนับถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้ขึ้นอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ทั้ง ๆ ที่ได้มีคำอธิบายคำนี้ไว้แล้วในวรรคท้ายของข้อ ๔๔ นอกจากนี้ในวรรคสี่ยังมีการใช้คำ "เกษียณอายุราชการ" ซึ่งมิได้เกี่ยวข้องกับภาระพ้นสภาพของพนักงาน จึงแก้ไขข้อความที่ต้องการสื่อสารเรื่องเป็นคำเดียวกันทั้งหมด คือ "เกษียณอายุ"

ในวรรคสามได้ปรับแก้การต่อสัญญาจ้างพนักงานตำแหน่งวิชาการ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการตามข้อ ๙ ก. (๑) คือ ศาสตราจารย์ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกับพนักงานตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตำแหน่ง ๙ ก. (๑) (ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ)

และได้เพิ่มเงื่อนไขให้มีการประเมินเพื่อการต่อสัญญาจ้าง โดยมหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๔ กรณีการจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นพนักงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์การจ้างอัตราจ้าง ค่าตอบแทนและเงินอื่น ๆ จากประกาศของมหาวิทยาลัย แต่ในปัจจุบันได้มีข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ้างผู้เกษียณอายุราชการเป็นอาจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๕ ออกมาใช้บังคับจึงปรับปรุงข้อความให้สอดคล้องกับสภาพที่ต้องปฏิบัติจริง

ข้อ ๓๖ ได้มีการปรับแก้สองประเด็น ประเด็นแรกเป็นการปรับสถานโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง (๓) จาก "ลดขั้นเงินเดือนหรือลดค่าจ้าง" เป็น "ลดเงินเดือนหรือลดค่าจ้าง" เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ ส่วนประเด็นที่สองเป็นการปรับแก้สถานโทษทางวินัยที่แต่เดิมใช้คำและสถานโทษเดียวกับที่ใช้กับข้าราชการที่มีสองสถาน คือ "ปลดออก" และ "ไล่ออก" ซึ่งเป็นสถานโทษที่ต่างกัน แต่สำหรับพนักงานนี้มีเฉพาะการ "ออกจากงาน" จึงแก้ โทษวินัยอย่างร้ายแรงของพนักงานมีสถานเดียว คือ "ให้ออกจากงาน"

ข้อ ๓๙ ดัดคำ "ตัดค่าจ้าง" ออกเนื่องจากไม่มีในสถานโทษผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และปรับแก้ คำ "ลดขั้นเงินเดือน" เป็น "ลดเงินเดือน" และให้สอดคล้องกับข้อ ๓๖

ข้อ ๔๔ เป็นการปรับแก้ลักษณะการพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานให้ชัดเจนขึ้น โดยเป็นการแก้ไขในสองประเด็นสำคัญ ประเด็นแรกเป็นการใช้คำ "เกษียณอายุ" แทนคำ "ครบเกษียณอายุ" ประเด็นที่สองได้ปรับการสื่อสารการพ้นสภาพเนื่องจากถูกให้ออกด้วยสาเหตุต่าง ๆ ที่เต็มระบุเป็น (๕) - (๑๔) มาสื่อสารใหม่เป็นการพ้นสภาพการเป็นพนักงานเนื่องจากการ "ถูกสั่งให้ออกจากงาน" และสรุปความจากเดิม (๕) - (๑๔) เป็นสาเหตุที่ถูกสั่งให้ออก เป็น (๕.๑) - (๕.๙) และปรับสถานโทษ (๖) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก เป็น (๕.๒) ถูกสั่งโทษให้ออกตามโทษผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๕ แต่เดิมไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ทางวินัยไม่ร้ายแรง การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ที่จัดทำเพื่อใช้ในการบริหารพนักงาน จึงให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยที่ใช้กับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม แต่ปัจจุบันมหาวิทยาลัยกำลังปรับปรุงแก้ไข

ข้อบังคับเกี่ยวกับเรื่องนี้ใหม่ให้ใช้ได้ทั้งข้าราชการและพนักงาน จึงปรับแก้ไขข้อความให้สอดคล้องกับสภาพที่ต้องปฏิบัติจริง

ข้อ ๔๖ แต่เดิมไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ทางวินัยอย่างรัดกุม การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ที่จัดทำเพื่อใช้ในการบริหารพนักงาน จึงเห็นว่าข้อบังคับมหาวิทยาลัยที่ให้กับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในบังคับโดยอนุโลม แต่ปัจจุบันมหาวิทยาลัยกำลังปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับเรื่องนี้ใหม่ให้ใช้ได้ทั้งข้าราชการและพนักงาน จึงปรับแก้ไขข้อความให้สอดคล้องกับสภาพที่ต้องปฏิบัติจริง