



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘(๒) (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ ประกอบกับมาตรา ๖๕/๑ และมาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และโดยมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ สภามหาวิทยาลัยจึงออกข้อบังคับนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับต่อไปนี้ และให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยพนักงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑

(๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“นายกสภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการหรือหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และหน่วยงานที่จัดตั้งตามมติสภามหาวิทยาลัย

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวงหรือประกาศสภามหาวิทยาลัยหรือประกาศมหาวิทยาลัยแล้วแต่กรณี

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ มีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาอันเกิดจากการใช้ข้อบังคับนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงาน จะต้องมีความสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย หรือสัญชาติอื่นที่ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุข

ข. ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 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 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้ที่ จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีสิทธิได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายว่าด้วยเครื่องราชอิสริยาภรณ์กำหนด

หมวด ๒

การกำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง

- ข้อ ๙ 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) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (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) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตาม ข.(๑) (๓) (๔) หรือ (๗) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

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

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม ก.(๑) (๒) (๓) มีสิทธิใช้ตำแหน่งวิชาการเป็นคำนำหน้านามเพื่อแสดงวิทยฐานะได้ตลอดไป

ตำแหน่งของพนักงานตามข้อ ๙ ก ข และ ค แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มดังนี้

(๑) กลุ่มบริหาร ได้แก่ พนักงานผู้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้างาน ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ รองคณบดี คณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ผู้ช่วยอธิการบดี รองอธิการบดีและอธิการบดี

(๒) กลุ่มวิชาการ ได้แก่ พนักงานผู้ดำรงตำแหน่งคณาจารย์ประจำซึ่งมีหน้าที่สอนและวิจัย

(๓) กลุ่มสนับสนุน ได้แก่ พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนงานวิชาการ แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑) กลุ่มสำนักงาน ได้แก่ พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่และดำรงตำแหน่งต่างๆ ในสำนักงาน

๒) กลุ่มบริการ ได้แก่ พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการทั่วไปนอกสำนักงาน เช่น งานรักษาความปลอดภัย งานสนาม งานแม่บ้าน งานอาคาร งานขับรถยนต์และงานอื่นๆ

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่มีการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา ๑๘(ข) แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ ให้พนักงานผู้นั้น มีอำนาจและหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งและมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานที่สังกัดหน่วยงานนั้น

ข้อ ๑๑ การสรรหาและการเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำเนินการ ด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้

- (๑) การคัดเลือก
- (๒) การสอบคัดเลือก
- (๓) วิธีการอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือก วิธีการสอบคัดเลือกและวิธีการอื่นเกณฑ์การตัดสินใจ การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรมและประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ต้องมีคุณสมบัติ ตำแหน่งและอัตราค่าตอบแทนตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๒ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างและบรรจุแต่งตั้งพนักงานตลอดจนการทำสัญญาและการค้าประกันกับผู้เข้าเป็นพนักงาน

ในระยะแรกของการจ้างอาจให้ทำสัญญาจ้างไม่เกินหนึ่งปี โดยให้มีการทดลองปฏิบัติงานตามข้อ ๒๕ และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๒ เมื่อผลการประเมินปรากฏว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมอาจได้รับการต่อสัญญาจ้างเป็นเวลาคราวละไม่เกินสามปี และในระหว่างนั้นหากมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีและเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสม หลังครบสัญญาจ้างสามปีแล้ว อาจได้รับการต่อสัญญาจ้างเป็นเวลาคราวละไม่เกินห้าปีต่อเนื่องไปจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

พนักงานตำแหน่งวิชาการ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการตามข้อ ๙ ก.(๑) (๒) หรือ (๓) อาจได้รับการต่อสัญญาจ้างคราวละสิบปีต่อเนื่องไปจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

พนักงาน ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งได้รับการจ้างและทำงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หากมีตำแหน่งตามข้อ ๙ ค.(๒) อาจได้รับการต่อสัญญาจ้างคราวละสิบปีต่อเนื่องไปจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หรือหากมีตำแหน่งตามข้อ ๙ ค.(๑) อาจได้รับการต่อสัญญาจ้างจนเกษียณอายุราชการ โดยต้องผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศของมหาวิทยาลัย

การทำสัญญาจ้างให้ระบุนภารกิจ หน้าที่ ขอบข่ายงาน เงื่อนไข ปริมาณและคุณภาพของงานที่พนักงานผู้นั้นต้องปฏิบัติตลอดระยะเวลาการจ้างไว้ด้วย

การจ้างพนักงานที่มีประสบการณ์หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อดำรงตำแหน่งวิชาการ หรือตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอื่นให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้าง ส่วนอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๕

ข้อ ๑๓ พนักงานผู้ใดพ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากออกจากงานเพื่อไปปฏิบัติงานอื่นตามความประสงค์ของมหาวิทยาลัยหรือตามโครงการของมหาวิทยาลัยหรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งและรับอัตราค่าจ้างค่าตอบแทนและเงินอื่นๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปี บริบูรณ์เป็นพนักงานได้ สำหรับหลักเกณฑ์การจ้าง อัตราค่าจ้างค่าตอบแทนและเงินอื่นๆ ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. โดยมีหลักการให้จ้างได้ครั้งละไม่เกินหนึ่งปี

หมวด ๓

อัตราค่าจ้างค่าตอบแทน เงินเพิ่มสวัสดิการ และการลา

ข้อ ๑๕ อัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินประจำตำแหน่งของพนักงาน ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๑๖ พนักงานอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ หรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มีความรู้หรือความสามารถพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

พนักงานอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย 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

การได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการได้รับสิทธินั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือมติ คณะรัฐมนตรีและในกรณี que เห็นสมควรมหาวิทยาลัยอาจกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานก็ได้

ข้อ ๑๘ เมื่อมีความพร้อมทั้งด้านบุคลากรและการเงิน มหาวิทยาลัยอาจจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแหล่งเงินสำหรับจ่ายเป็นเงินประจำตำแหน่งประเภท วิชาการ เงินประจำตำแหน่งบริหาร เงินประจำตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินค่าประกันตนในการประกันสังคม เงินค่าประกันและบริการสุขภาพ และเงินอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกองทุนสวัสดิการ ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๑๙ มหาวิทยาลัยอาจจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน โดยความเห็นชอบของ สภามหาวิทยาลัยเพื่อเป็นหลักประกันในกรณีการออกจากงาน หรือถึงแก่ความตาย

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจ่ายเงินสมทบสำหรับพนักงานแต่ละราย และการ จ่ายเงินสมทบของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

การได้รับสิทธิประโยชน์และการจัดสวัสดิการตามข้อ ๑๗ ๑๘ ๑๙ ให้ครอบคลุมไปถึง พนักงานราชการในสังกัดมหาวิทยาลัยด้วย

ข้อ ๒๐ การลาของพนักงานให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการลา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า ด้วยการลา โดยอนุโลม

ข้อ ๒๑ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีของพนักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดหรือสภามหาวิทยาลัยกำหนดสำหรับข้าราชการ เว้นแต่พนักงาน ที่มีสัญญาจ้างเป็นพนักงานเพื่อทำงานเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะกิจหรือเฉพาะช่วงเวลาให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง

หมวด ๔

การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาพนักงาน การเลื่อนค่าจ้าง และการเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ ๒๒ หลังผ่านการทดลองปฏิบัติงานและได้ต่อสัญญาจ้าง ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้มหาวิทยาลัย จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกตำแหน่ง เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงผู้ปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงาน ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยอาจจัดให้มีการประเมิน ดังนี้

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีอย่างน้อยปีละสองครั้ง เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน หรือ การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การเลื่อนค่าจ้าง การให้รางวัลประจำปี การจ่ายค่าตอบแทน การให้รางวัลจูงใจและประกอบการพิจารณาการบริหารงานบุคคลด้านอื่นๆ

(๒) การประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม (๑) และ (๒) ให้เป็นไปตามที่ มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๒๓ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๔ พนักงานผู้ใดมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง และหน่วยงานได้ให้โอกาสพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขแล้ว หากการประเมินครั้งต่อไปยังมีผลการประเมินอยู่ใน เกณฑ์ที่ต้องปรับปรุงอีกหน่วยงานอาจเสนออธิการบดี พิจารณาสั่งให้ออกจากงาน โดยถือว่าสัญญาจ้าง สิ้นสุดลง

ข้อ ๒๕ พนักงานที่ได้รับการสั่งจ้างและบรรจุแต่งตั้งตามข้อ ๑๒ จะต้องทดลองปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้นตามระยะเวลาที่กำหนด ตั้งแต่หกเดือนถึงหนึ่งปี

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากปรากฏว่าบุคคลดังกล่าวมีความประพฤติ ไม่เหมาะสมหรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งหรือไม่ผ่าน ประเมินการทดลองปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับชั้นจนถึงอธิการบดีพิจารณา และสั่งให้ ออกจากงานได้ทันที โดยไม่ต้องรอให้ครบระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง หรือการรับค่าจ้างหรือค่าตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์ตลอดจนหน้าที่ ที่มีและได้รับจากมหาวิทยาลัยในระหว่างการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งหรือระหว่างทดลอง ปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๖ การย้าย การตัดโอนตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของพนักงาน ให้เป็นไปตามกรอบของตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในกรอบอัตราค่าจ้างของมหาวิทยาลัย และให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๒๗ พนักงานต้องปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้างอย่างครบถ้วน

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 หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๓๐ การเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานให้มหาวิทยาลัยพิจารณาเลื่อนค่าจ้างปีละสองครั้ง โดยให้ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน คุณภาพและปริมาณงาน ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ การรักษา วินัยและจรรยาบรรณของพนักงาน ตลอดจนความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ และวิธีการให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

การเลื่อนขั้นค่าจ้างตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามนโยบายและสถานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๑ การเลื่อนตำแหน่งของพนักงานให้เป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัย ประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๓๒ ให้อธิการบดี หรือ ผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้สั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างหรือเลื่อนตำแหน่งพนักงาน เมื่อพนักงานผู้นั้นผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพของผลงาน ปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา ตลอดจนความอุตสาหะ การรักษาวินัย จรรยาบรรณ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ข้อ ๓๓ มหาวิทยาลัยอาจย้ายหรือแต่งตั้งพนักงานผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานได้ตามความเหมาะสมและเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

หมวด ๕

จรรยาบรรณ วินัย การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๓๔ จรรยาบรรณของพนักงานให้เป็นตามจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๕ วินัยและการดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามกำหนดไว้ในกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และ ประกาศ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับที่ออกตามกฎหมายดังกล่าว โดยอนุโลม

ข้อ ๓๖ โทษทางวินัยของพนักงานมี ๕ สถาน ดังนี้

โทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ได้แก่

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดขั้นเงินเดือนหรือลดค่าจ้าง

โทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่

- (๑) ปลดออก
- (๒) ไล่ออก

ข้อ ๓๗ การลงโทษพนักงาน ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและการสั่งลงโทษให้ระบุว่า ผู้ถูกลงโทษกระทำผิดในกรณีใด ตามมาตราใดของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๓๘ การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงาน ซึ่งกรณีนี้มีมูลว่ากระทำผิดวินัย ให้สอบสวนให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

(๑) ในกรณีที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาระดับคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงและดำเนินการตามกำหนดไว้ในข้อ ๓๕ เว้นแต่พนักงานที่ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก เป็นผู้ถูกกล่าวหา ให้อธิการบดี แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงและดำเนินการตามข้อ ๓๕ โดยอนุโลม

(๒) ในกรณีที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและการดำเนินการสอบสวนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการโดยอนุโลม

(๓) ในกรณีความผิดที่ปรากฏชัดเจน จะไม่สอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้ โดยเฉพาะ
ในกรณีดังต่อไปนี้

- ก. ข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาของศาลนั้นเป็นที่ประจักษ์ชัด
- ข. รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำสารภาพต่อผู้มีหน้าที่
สืบสวนหรือต่อคณะกรรมการสอบสวน
- ค. ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผล
อันสมควรและผู้บังคับบัญชาได้สืบสวนแล้ว

ข้อ ๓๙ พนักงานกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาระดับคอมพิวเตอร์ ผู้อำนวยการสถาบัน
และสำนัก รายงานอธิการบดีเพื่อพิจารณาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือตัดค่าจ้าง หรือลดชั้น
เงินเดือนหรือลดค่าจ้าง ตามควรแก่กรณีความผิด หากมีเหตุผลสมควรลดหย่อนให้นำเหตุอันมาประกอบการ
พิจารณาลดหย่อนโทษ ในกรณีกระทำความผิดเล็กน้อยให้ว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บน แล้วรายงาน
ก.บ.ม. ทราบ

ข้อ ๔๐ พนักงานกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีสั่งลงโทษ ปลดออก หรือ ไล่ออก
ตามควรแก่กรณี ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๔๑ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดอย่างร้ายแรง หรือ ถูกฟ้องคดีอาญา
หรือ ต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือ ความผิดลหุโทษ
แม้ภายหลังผู้นั้นจะพ้นจากความเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไปแล้ว อธิการบดียังมีอำนาจสั่งลงโทษ
ตามข้อ ๓๖ ได้แล้วแต่กรณี เว้นแต่พนักงานผู้นั้นตาย

ข้อ ๔๒ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน
หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาท
หรือความผิดลหุโทษอธิการบดีมีอำนาจสั่งพักราชการเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้
แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนหรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิด หรือ กระทำผิดซึ่งมิใช่
โทษทางวินัยอย่างร้ายแรงและไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุผลอื่น ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้า
ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ข้อ ๔๓ ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใด
ให้กระทบต่อสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการ
ไว้ก่อนตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และผลแห่งการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาฉบับนี้มาใช้โดยอนุโลม

หมวด ๖

การออกจากงาน

ข้อ ๔๔ พนักงานพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ครบเกษียณอายุ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
- (๕) ยกเลิกสัญญาจ้าง เนื่องจากปฏิบัติผิดเงื่อนไขตามสัญญา
- (๖) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- (๗) มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม และ ก.บ.ม. มีมติให้ออก
- (๘) ขาดคุณสมบัติทั่วไปและมีลักษณะต้องห้ามการเป็นพนักงานตามข้อ ๖
- (๙) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิธีที่กำหนดในข้อ ๒๒
- (๑๐) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๑๑) มีการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่พนักงานปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่
- (๑๒) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (๑๓) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษ

ทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่ ก.บ.ม. มีมติว่าถ้าให้ทำหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

การครบเกษียณอายุของพนักงานตาม (๒) ให้นับถึงวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หากหน่วยงานมีความจำเป็นจะจ้างต่ออาจพิจารณาจ้างพนักงานที่มีอายุเกินกว่าหกสิบปีต่อไปได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อ ๑๔

หมวด ๗
การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๔๕ การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์โทษทางวินัยไม่ร้ายแรง การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้นำข้อบังคับของมหาวิทยาลัยสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๔๖ การอุทธรณ์โทษวินัยอย่างร้ายแรง ให้อุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัยสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๗ การนับอายุงานความเป็นพนักงาน ให้นับทุกสัญญาที่เป็นสัญญาต่อเนื่องกันไม่ว่าสัญญานั้น พนักงานจะทำกับวิทยาลัยครูอุบลราชธานี สถาบันราชภัฏอุบลราชธานีและมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ทั้งในฐานะลูกจ้างชั่วคราว อาจารย์ประจำตามสัญญา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ มิให้กระทบสิทธิและหน้าที่ที่มีอยู่ก่อนข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้

ข้อ ๔๘ ในระหว่างที่ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ และ วิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเรื่องใด ตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้ ให้นำระเบียบ ประกาศ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ที่เคยถือปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หรือ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู ฏ ก.พ. ฏ ก.ค. ฏ ก.พ.อ. และมติ คณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๗



(นายทิศัฐ วรอุไร)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี