



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 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้ที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ 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 หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตาม 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 มีอำนาจและหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งและมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานที่สังกัดหน่วยงานนั้น

ข้อ ๑๑ การสรรหาและการเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำเนินการ ด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้

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

หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือก วิธีการสอบคัดเลือกและวิธีการอื่นเกณฑ์การตัดสิน การขึ้น บัญชีและยกเลิกบัญชีให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรมและประโยชน์สูงสุด ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ จะต้องมิขัดกับมติ ตำแหน่งและอัตราค่าตอบแทนตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๒ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างและบรรจุแต่งตั้งพนักงาน ตลอดจนการทำสัญญาและการค้าประกันกับผู้ที่จะเข้าเป็นพนักงาน

ในระยะแรกของการจ้างอาจให้ทำสัญญาจ้างไม่เกินหนึ่งปี โดยให้มีการทดลองปฏิบัติงาน ตามข้อ ๒๕ และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๒ เมื่อผลการประเมินปรากฏว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอาจได้รับการต่อสัญญาจ้างเป็นเวลาคราวละไม่เกินสามปี และในระหว่างนั้นหากมี ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีและเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสม หลังครบสัญญาจ้างสามปีแล้ว อาจได้รับการต่อสัญญาจ้างเป็นเวลาคราวละไม่เกินห้าปีต่อเนื่องไปจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุ ครบหกสิบปีบริบูรณ์

พนักงานตำแหน่งวิชาการ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการตามข้อ ๙ ก.(๑) (๒) หรือ (๓) อาจได้รับการต่อสัญญาจ้างคราวละสิบปีต่อเนื่องไปจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปี บริบูรณ์

พนักงาน ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งได้รับการจ้าง และทำงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หากมีตำแหน่งตามข้อ ๙ ก.(๒) อาจได้รับการต่อสัญญา จ้างคราวละสิบปีต่อเนื่องไปจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หรือหากมีตำแหน่ง ตามข้อ ๙ ก.(๑) อาจได้รับการต่อสัญญาจ้างจนเกษียณอายุราชการ โดยต้องผ่านการประเมินตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศของมหาวิทยาลัย

การทำสัญญาจ้างให้ระบุนภารกิจ หน้าที่ ขอบข่ายงาน เงื่อนไข ปริมาณและคุณภาพของงานที่พนักงานผู้นั้นต้องปฏิบัติตลอดระยะเวลาการจ้างไว้ด้วย

การจ้างพนักงานที่มีประสบการณ์หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อดำรงตำแหน่งวิชาการ หรือตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอื่นให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้าง ส่วนอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๕

ข้อ ๑๓ พนักงานผู้ได้พ้นจากตำแหน่ง 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 หรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิหรือความสามารถพิเศษก็ได้ 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 คณะรัฐมนตรีและในกรณีให้เห็นสมควรมหาวิทยาลัยอาจกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานก็ได้

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 การให้รางวัลจิตใจและประกอบการพิจารณาการบริหารงานบุคคลด้านอื่นๆ

(๒) การประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ

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

ข้อ ๒๓ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๔ พนักงานผู้ใดมีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ประจำปีอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง และหน่วยงานได้ให้โอกาสพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขแล้ว หากการประเมินครั้งต่อไปยังมีผลการประเมินอยู่ใน เกณฑ์ที่ต้องปรับปรุงอีกหน่วยงานอาจเสนออธิการบดี พิจารณาสั่งให้ออกจากงาน โดยถือว่าสัญญาจ้าง สิ้นสุดลง

ข้อ ๒๕ พนักงานที่ได้รับการสั่งจ้างและบรรจุแต่งตั้งตามข้อ ๑๒ จะต้องทดลองปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้นตามระยะเวลาที่กำหนด ตั้งแต่หกเดือนถึงหนึ่งปี

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากปรากฏว่าบุคคลดังกล่าวมีความประพฤติ ไม่เหมาะสมหรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งหรือไม่ผ่าน ประเมินการทดลองปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับชั้นจนถึงอธิการบดีพิจารณา และสั่งให้ ออกจากงานได้ทันที โดยไม่ต้องรื้อให้ครบระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน 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 การเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานใหม่มหาวิทยาลัยพิจารณาเลื่อนค่าจ้างปีละสองครั้ง โดยให้ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน คุณภาพและปริมาณงาน ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ การรักษา วินัยและจรรยาบรรณของพนักงาน ตลอดจนความสามารถและความอุทิศสาหะในการปฏิบัติงาน 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 ตลอดจนความ อุทิศสาหะ การรักษาวินัย จรรยาบรรณ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ข้อ ๓๓ มหาวิทยาลัยอาจย้ายหรือแต่งตั้งพนักงานผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่น ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานได้ตามความเหมาะสมและเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

## หมวด ๕

## จรรยาบรรณ วินัย การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๓๔ จรรยาบรรณของพนักงานให้เป็นตามจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๕ วินัยและการดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามกำหนดไว้ในกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และ ประกาศ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับที่ออกตามกฎหมายดังกล่าว โดยอนุโลม

ข้อ ๓๖ โทษทางวินัยของพนักงานมี ๕ สถาน ดังนี้

โทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่

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

โทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่

- (๑) ปลดออก
- (๒) ไล่ออก

ข้อ ๓๗ การลงโทษพนักงาน ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและการสั่งลงโทษให้ระบุว่า ผู้ถูกลงโทษกระทำผิดในกรณีใด ตามมาตราใดของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๓๘ การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงาน ซึ่งกรณีมีมูลว่ากระทำผิดวินัย ให้สอบสวนให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

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

(๒) ในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและการดำเนินการสอบสวนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการโดยอนุโลม

(๓) ในกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง จะไม่สอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้ โดยเฉพาะ  
ในกรณีดังต่อไปนี้

ก. ข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาของศาลนั้นเป็นที่ประจักษ์ชัด

ข. รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำสารภาพต่อผู้มีหน้าที่

สืบสวนหรือต่อคณะกรรมการสอบสวน

ค. ละทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผล  
อันสมควรและผู้บังคับบัญชาได้สืบสวนแล้ว

ข้อ ๓๙ พนักงานกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาระดับคนบดี ผู้อำนวยการสถาบัน  
และสำนัก รายงานอธิการบดีเพื่อพิจารณาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือตัดค่าจ้าง หรือลดชั้น  
เงินเดือนหรือลดค่าจ้าง ตามควรแก่กรณีความผิด หากมีเหตุผลสมควรลดหย่อนให้นำเหตุนี้มาประกอบการ  
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  
แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนหรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือ กระทำความผิดซึ่งมิใช่  
โทษทางวินัยอย่างร้ายแรงและไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุผลอื่น ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้า  
ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ข้อ ๔๓ ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใด  
ให้กระทบต่อสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการ  
ไว้ก่อนตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และผลแห่งการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาบังคับใช้โดยอนุโลม

#### 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) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันในคราวเดียวกันเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
  - (๑๑) มีการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่พนักงานปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่
  - (๑๒) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
  - (๑๓) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่ ก.บ.ม. มีมติว่าถ้าให้ทำหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่มหาวิทยาลัย
- การครบเกษียณอายุของพนักงานตาม (๒) ให้นับถึงวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หากหน่วยงานมีความจำเป็นจะจ้างต่ออาจพิจารณาจ้างพนักงานที่มีอายุเกินกว่าหกสิบปีต่อไปได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อ ๑๔

หมวด ๗  
การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๔๕ การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์โทษทางวินัยไม่ร้ายแรง การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้นำข้อบังคับของมหาวิทยาลัยสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม

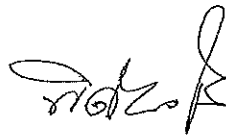
ข้อ ๔๖ การอุทธรณ์โทษวินัยอย่างร้ายแรง ให้อุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัยสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๗ การนับอายุงานความเป็นพนักงาน ให้นำทุกสัญญาที่เป็นสัญญาต่อเนื่องกันไม่ว่าสัญญานั้นพนักงานจะทำกับวิทยาลัยครูอุบลราชธานี สถาบันราชภัฏอุบลราชธานีและมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ทั้งในฐานะลูกจ้างชั่วคราว อาจารย์ประจำตามสัญญา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ มิให้กระทบสิทธิและหน้าที่ที่มีอยู่ก่อนข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้

ข้อ ๔๘ ในระหว่างที่ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ และ วิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเรื่องใดตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้ ให้นำระเบียบ ประกาศ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ที่เคยถือปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หรือ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู กฏ ก.พ. กฏ ก.ค. กฏ ก.พ.อ. และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๗



(นายพิศิษฐ์ วรรณโร)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี