



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓)

พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ้างผู้เกษียณอายุราชการเป็นอาจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกอบกับ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 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

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“นายกสภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“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 และในระหว่างนั้นหากมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีและเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสม หลังครบสัญญาจ้างสามปี และผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศมหาวิทยาลัย อาจได้รับการต่อสัญญาจ้างเป็นเวลาคราวละไม่เกินห้าปีต่อเนื่องไปจนเกษียณอายุ

พนักงานตำแหน่งวิชาการ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการตามข้อ ๙ ก. (๒) หรือ (๓) ที่ผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศมหาวิทยาลัย อาจได้รับการต่อสัญญาจ้างคราวละสิบปีต่อเนื่องไปจนเกษียณอายุ ส่วนผู้ที่มีตำแหน่งตามข้อ ๙ ก. (๑) อาจได้รับการต่อสัญญาจ้างจนเกษียณอายุ โดยต้องผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศของมหาวิทยาลัย

พนักงานตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งได้รับการจ้างและทำงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หากมีตำแหน่งตามข้อ ๙ ค. (๒) และผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศมหาวิทยาลัย อาจได้รับการต่อสัญญาจ้างคราวละสิบปีต่อเนื่องไปจนเกษียณอายุ หรือหากมีตำแหน่งตามข้อ ๙ ค. (๑) อาจได้รับการต่อสัญญาจ้างจนเกษียณอายุ โดยต้องผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศของมหาวิทยาลัย”

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

“ข้อ ๑๔ ในกรณีที่มิได้เหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นพนักงานได้ สำหรับหลักเกณฑ์การจ้าง อัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทนและเงินอื่น ๆ ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ้างผู้เกษียณอายุราชการเป็นอาจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๕”

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

“ข้อ ๓๖ โขขทางวินัยของพนักงานมี ๔ สถาน ดังนี้

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

สถานโทษ (๑) – (๓) เป็นโทษทางวินัยอย่างไม่มีร้ายแรง ส่วน (๔) เป็นโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๙ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๙ พนักงานกระทำผิดวินัยอย่างไม่มีร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาระดับคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน และสำนัก รายงานอธิการบดีเพื่อพิจารณาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือตัดค่าใช้จ่าย หรือลดเงินเดือน หรือลดค่าจ้างตามควรแก่กรณีความผิด หากมีเหตุผลสมควรลดหย่อนให้นำเหตุผลนั้นมาประกอบการพิจารณา

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

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๔ พนักงานพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) เกษียณอายุ

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๔) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง

(๕) ถูกสั่งให้ออกจากงาน เนื่องจากสาเหตุ ดังต่อไปนี้

(๕.๑) มีการยกเลิกสัญญาจ้าง เนื่องจากปฏิบัติผิดเงื่อนไขตามสัญญาจ้าง

(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) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันคราวเดียวกันเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕.๗) มีการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่พนักงานปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่

(๕.๘) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๕.๙) ถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษ

ทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่ ก.บ.ม. มีมติว่าถ้าให้ทำหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

การเกษียณอายุของพนักงานตาม (๒) ให้นับถึงวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หากหน่วยงานมีความจำเป็นจะจ้างต่ออาจพิจารณาจ้างพนักงานที่มีอายุเกินกว่าหกสิบปีต่อไปได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อ ๑๔”

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

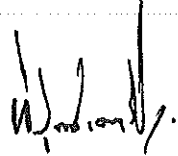
“ข้อ ๔๕ การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์โทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๑๐ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๖ การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์โทษทางวินัยอย่างร้ายแรง และการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๖๑”

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

พลเอก



(นिरุทธ เกตุสิริ)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

หมายเหตุ

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

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

และได้เพิ่มเงื่อนไขให้มีการประเมินเพื่อการต่อสัญญาจ้าง โดยมหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

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

ข้อ ๓๖ ได้มีการปรับแก้สองประเด็น ประเด็นแรกเป็นการปรับสถานโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง (๓) จาก "ลดขั้นเงินเดือนหรือลดค่าจ้าง" เป็น "ลดเงินเดือนหรือลดค่าจ้าง" เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕ ส่วนประเด็นที่สองเป็นการปรับแก้สถานโทษทางวินัยที่แต่เดิมใช้คำและสถานโทษเดียวกับที่ใช้กับข้าราชการที่มีสองสถาน คือ "ปลดออก" และ "ไล่ออก" ซึ่งเป็นสถานโทษที่ต่างกัน แต่สำหรับพนักงานนั้นมีเฉพาะการ "ออกจากงาน" จึงแก้ โทษวินัยอย่างร้ายแรงของพนักงานมีสถานเดียว คือ "ให้ออกจากงาน"

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

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

ข้อ ๔๕ แต่เดิมไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ทางวินัยไม่ร้ายแรง การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ที่จัดทำเพื่อใช้ในการบริหารพนักงาน จึงให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยที่ใช้กับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม แต่ปัจจุบันมหาวิทยาลัยกำลังปรับปรุงแก้ไข

ข้อบังคับเกี่ยวกับเรื่องนี้ใหม่ให้ใช้ได้ทั้งข้าราชการและพนักงาน จึงปรับแก้ข้อความให้สอดคล้องกับสภาพที่ต้องปฏิบัติจริง

ข้อ ๔๖ แต่เดิมไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ทางวินัยอย่างร้ายแรง การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ที่จัดทำเพื่อใช้ในการบริหารพนักงาน จึงให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยที่ใช้กับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม แต่ปัจจุบันมหาวิทยาลัยกำลังปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับเรื่องนี้ใหม่ให้ใช้ได้ทั้งข้าราชการและพนักงาน จึงปรับแก้ข้อความให้สอดคล้องกับสภาพที่ต้องปฏิบัติจริง