



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ  
ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย  
พ.ศ.๒๕๕๐

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการจ้างงานภาครัฐสำหรับลูกจ้างของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสม เกิดความคล่องตัว มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

“สภามหาวิทยาลัย” หมายถึง สภามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

“อธิการบดี” หมายถึง อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

“คณะกรรมการ” หมายถึง คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย

“รองอธิการบดี” หมายถึง รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

“คณบดี” หมายถึง คณบดีในคณะหรือวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง ว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการและหรือที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นเป็นพิเศษโดยได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย

“หัวหน้าสำนักงาน” หมายถึง หัวหน้าสำนักงานของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษที่มีฐานะเทียบเท่าคณะที่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการและหรือที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นเป็นพิเศษโดยได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายถึง บุคคลตามสัญญาจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษที่ได้ค่าตอบแทนเป็นรายเดือนจากเงินงบประมาณหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“เงินเดือน” หมายถึง เงินที่มหาวิทยาลัยจ่ายให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เป็นค่าตอบแทนการทำงานเป็นรายเดือน ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทน โดยวิธีใดและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดหรือเงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่มหาวิทยาลัยหักไว้หรือจ่ายเพิ่มเติมให้แก่พนักงานเพื่อประโยชน์ในการทำงาน

“สัญญาจ้าง” หมายถึง สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

**ข้อ ๔** บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี มติสภามหาวิทยาลัย ที่กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนในสถาบัน อุดมศึกษาและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่เรื่องใดมีกำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะในข้อบังคับนี้หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้างหรือเป็นกรณีที่มาวิทยาลัยประกาศกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทใดได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยในบางเรื่องเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยอาจกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามวรรคหนึ่ง เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติก็ได้

#### หมวด ๑

#### พนักงานมหาวิทยาลัย

**ข้อ ๕** ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และอายุไม่เกินหกสิบปีสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยประจำเต็มเวลา
- (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
- (๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (๖) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๗) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- (๘) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น
- (๙) คุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ในประกาศการสรรหาหรือการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ต้องเป็นไปเพื่อความจำเป็นหรือเหมาะสมกับภารกิจของมหาวิทยาลัย

ตามความใน (๑) ไม่ให้ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยชาวต่างประเทศซึ่งมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องจ้างตามข้อผูกพันหรือตามภารกิจของมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเพิ่มขึ้นหรือกำหนดแนวทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัยในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

**ข้อ ๖** ให้มหาวิทยาลัยจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยและแผนงบประมาณตามแนวทางการจัดกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยที่คณะกรรมการกำหนด

กรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง จะต้องเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อให้ความเห็นชอบ

เมื่อสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบแล้ว ให้มหาวิทยาลัยจัดงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามความจำเป็นและสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าว

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจขอให้เปลี่ยนกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

**ข้อ ๗** การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

**ข้อ ๘** การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทพนักงานประจำเต็มเวลาถาวร ให้กระทำเป็นสัญญาจ้าง ๓ ระยะ ดังนี้

(๑) ระยะที่ ๑ มีกำหนดเวลา ๔ ปี

(๒) ระยะที่ ๒ มีกำหนดเวลา ๘ ปี

(๓) ระยะที่ ๓ ให้อยู่ปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ

การนับระยะเวลาสัญญาจ้างปฏิบัติงาน ให้นับระยะเวลาแยกออกจากกันและการต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานจะกระทำได้โดยมีเงื่อนไขว่า มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างได้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว

แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด การทำสัญญาตามวรรคหนึ่ง ให้อธิการบดีหรือรองอธิการบดีผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างกับผู้ได้รับการสรรหาหรือการเลือกสรรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

**ข้อ ๙** ให้มหาวิทยาลัยมีอำนาจเก็บเงินประกันการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามที่คณะกรรมการกำหนด เพื่อเป็นหลักประกันความเสียหายอันอาจเกิดต่อมหาวิทยาลัย

ความในวรรคหนึ่งให้ถือเป็นเงื่อนไขของสัญญาตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘ วรรคแรก

**ข้อ ๑๐** การแต่งกายเครื่องแบบปกติและเครื่องแบบพิธีการ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

**ข้อ ๑๑** พนักงานมหาวิทยาลัย มี ๒ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ ๑ พนักงานวิชาการ ได้แก่ บุคคลที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ปฏิบัติหน้าที่สอนและวิจัยเป็นภารกิจหลัก หรือหน้าที่อื่นเป็นลักษณะการปฏิบัติงานทางวิชาการ

กลุ่มที่ ๒ พนักงานปฏิบัติการ ได้แก่ บุคคลที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุนงานวิชาการ

พนักงานวิชาการและพนักงานปฏิบัติการ มี ๒ ประเภท ดังนี้

(๑) พนักงานประจำเต็มเวลา

๑) พนักงานประจำเต็มเวลาตามสัญญาจ้าง ได้แก่ พนักงานที่มีสัญญาจ้าง ๑ ปี

๒) พนักงานประจำเต็มเวลาถาวร ได้แก่ พนักงานที่มีสัญญาจ้างคราวละ ๔ ปี ๘ ปี และปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ โดยมีเวลาทดลองปฏิบัติงาน ๑ ปี ในปีแรกของสัญญาาระยะที่ ๑ และให้นับรวมอยู่ในระยะเวลา ๔ ปีนี้ หากทำสัญญาจ้างต่อในระยะเวลาที่ ๒ และ ๓ ไม่ต้องมีการทดลองปฏิบัติงานอีก

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้แก่ บุคคลที่มหาวิทยาลัยตกลงจ้างให้ปฏิบัติงานเฉพาะการใดการหนึ่งเป็นการชั่วคราวตามที่ได้รับมอบหมาย

## หมวด ๒

### ตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง และการถอดถอน

ข้อ ๑๒ ตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย มีดังนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย เป็นภารกิจหลัก ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อาจารย์ หรือตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี

(๓) คณบดี

(๔) หัวหน้าสำนักงานหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๕) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๗) ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่

คณะกรรมการกำหนด

(๘) ตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามที่คณะกรรมการกำหนด

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและถอดถอนพนักงานมหาวิทยาลัยตาม (ก) (ข) และ (ค) ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด เว้นแต่ตำแหน่งที่กำหนดไว้ตาม พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

**ข้อ ๑๓** การกำหนดตำแหน่งที่จะบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยในหน่วยงาน จะมีตำแหน่ง ประเภท จำนวน และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างไร ให้คณะกรรมการกำหนดภายในกรอบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานให้คณะกรรมการนำมาตราฐานกำหนด ตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยมาใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย โดยอนุโลม

**ข้อ ๑๔** การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการได้ ๓ วิธี ดังต่อไปนี้

(๑) การสอบแข่งขัน

(๒) การคัดเลือก

(๓) วิธีการอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือกและวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรมและประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย

**ข้อ ๑๕** ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย และให้ทำสัญญาจ้างกับผู้ที่ผ่านการสรรหาและการเลือกสรรตามข้อ ๑๔

การทดลองปฏิบัติงานและเงื่อนไขต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการกำหนดไว้ในสัญญาจ้างตามความจำเป็นและเหมาะสม

บุคลากรที่เคยปฏิบัติหน้าที่สังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี และมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดี ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามข้อบังคับนี้และคณะกรรมการอาจพิจารณานับรวมเวลาปฏิบัติงานที่ผ่านมาเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานที่มีสัญญาจ้างคราวละ ๔ ปี ๘ ปี และปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ ได้เป็นรายกรณี

**ข้อ ๑๖** การบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เคยรับราชการหรือมีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนมาก่อน มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาบรรจุแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นแรกของการบรรจุเข้ารับราชการตามคุณวุฒิการศึกษาสูงสุด ทั้งนี้ให้พิจารณาถึงประสบการณ์ทำงานประกอบการพิจารณาประสบการณ์ทำงานดังกล่าวตามวรรคแรก ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

**ข้อ ๑๗** ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้สั่งเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณและผลงาน ความอดุสาหะ และการรักษาวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์การประเมินในหมวด ๙

หมวด ๓  
ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๘ อัตราค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๙ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์ ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (๒) สิทธิในการได้รับค่าจ้างระหว่างลา
- (๓) สิทธิในการได้รับค่าจ้างการปฏิบัติงานนอกเวลางาน
- (๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- (๕) ค่าเบี้ยประชุม
- (๖) สิทธิอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์และการได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการได้รับสิทธินั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรี

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติได้

ข้อ ๒๐ ให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๘ และข้อ ๑๙ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นธรรมและมีมาตรฐานโดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงค่าจ้างของเอกชน อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนและฐานะการคลังของประเทศ รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ให้มหาวิทยาลัยมีอำนาจในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหรือลดเลื่อนขั้นค่าจ้างปีใดปีหนึ่งหรือเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างตามสถานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๑ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

ข้อ ๒๒ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทใดหรือตำแหน่งใดได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยเหตุทดแทนได้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๓ ให้มหาวิทยาลัยจัดสรรเงินงบประมาณแผ่นดิน ในหมวดเงินอุดหนุน เงินอุดหนุนทั่วไป รายการเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายบุคลากร หรือเงินรายได้อื่น นำมาจัดตั้งเป็นกองทุนเพื่อใช้เป็นเงินสวัสดิการและพัฒนาวิชาการ ได้แก่ เงินค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เงินสมทบสำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินค่าประกันตนในการประกันสังคม เงินค่าประกันสุขภาพ และเงินอื่น ๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

## หมวด ๔ วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

ข้อ ๒๔ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการ วันหยุดประจำปี ให้เป็นไปตามคณะรัฐมนตรีกำหนด เว้นแต่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อทำงานเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะช่วงเวลาให้เป็นไปตามสัญญาจ้างที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๕ การลามี ๘ ประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลากิจส่วนตัว
- (๔) การลากิจเพื่อเลี้ยงดูบุตร
- (๕) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๖) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- (๗) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๘) การลาไปศึกษา อบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย

หลักเกณฑ์ วิธีการลา ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาและการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๖ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ แก่พนักงานมหาวิทยาลัยตามความจำเป็นและเหมาะสมตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินค่าตอบแทน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

## หมวด ๕ การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๗ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยตามความในวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

## หมวด ๖

### คณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๘ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เป็นคณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัยและให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) เสนอออกระเบียบหรือประกาศ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๒) กำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติการปรับปรุงหรือแก้ไขระเบียบหรือประกาศเกี่ยวกับการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน
- (๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งแบบสัญญาจ้าง
- (๔) กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๕) พิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ
- (๖) พิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนและวางแนวทางการกำหนดสิทธิประโยชน์อื่นของพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๗) กำหนดมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๘) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการตามที่เห็นสมควรเพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ
- (๙) รับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือหนังสือรับรองคุณสมบัติอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้งหรือกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับ
- (๑๐) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๒๙ การประชุมคณะกรรมการให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

## หมวด ๗

### วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

ข้อ ๓๑ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติที่มหาวิทยาลัยกำหนด

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ถือว่า พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย



**ข้อ ๓๒** โทษทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยมี ๕ สถาน ดังนี้

โทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

(๓) ลดขั้นเงินเดือน

โทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่

(๑) ปลดออก

(๒) ไล่ออก

ในกรณีที่เป็นความผิดเล็กน้อยหรือความผิดครั้งแรก ผู้บังคับบัญชาอาจเรียกมาว่ากล่าวตักเตือนหรือทำทัณฑ์บน และให้ลงลายมือชื่อไว้เป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

**ข้อ ๓๓** การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

(๒) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่ทางราชการกำหนดให้ปฏิบัติจนเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาหรือข้อตกลงหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๘ จนเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๕) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินเจ็ดวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร สำหรับตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนดวัน เวลาการทำงาน

(๖) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๗) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงหรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือหนักกว่าโทษจำคุก

(๘) การกระทำอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

**ข้อ ๓๔** เมื่อมีกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว และต้องให้โอกาสพนักงานมหาวิทยาลัยที่ถูกกล่าวหาชี้แจงและแสดงพยานหลักฐานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม

หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

**ข้อ ๓๕** ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ให้อธิการบดีสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ในการพิจารณาการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ให้อธิการบดีพิจารณาสอบสวนให้ได้ความจริงและยุติธรรมตามวิธีการที่เห็นสมควร

ข้อ ๓๖ ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ปฏิบัติได้

#### หมวด ๘ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกมหาวิทยาลัยสั่งลงโทษตามข้อ ๓๑ มีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัยได้ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่รับคำสั่ง

ข้อ ๓๘ ในการพิจารณาคำอุทธรณ์ ให้สภามหาวิทยาลัยดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยได้รับเรื่องอุทธรณ์

ข้อ ๓๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด เห็นว่าผู้บังคับบัญชามิได้ปฏิบัติต่อตนเองให้ถูกต้องตามระเบียบหรือเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา สามารถร้องทุกข์ต่อสภามหาวิทยาลัยได้ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่รับแจ้งถึงการกระทำหรือวันทราบเหตุแห่งการกระทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ข้อ ๔๐ การอุทธรณ์และการพิจารณาการอุทธรณ์ ตามข้อ ๓๗ ข้อ ๓๘ การร้องทุกข์ตามข้อ ๓๙ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

#### หมวด ๙ สัญญาจ้างและการสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๔๑ พนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภทจะต้องมีสัญญาจ้าง โดยพนักงานประจำเต็มเวลาถาวรให้มีระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาหนึ่งปี เมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติงานโดยมีผลการประเมินว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงาน จะได้รับการบรรจุแต่งตั้ง โดยมีสัญญาจ้างคราวละ ๔ ปี ๘ ปี และปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ การต่อสัญญาจ้างให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าเงินเดือนครั้งสุดท้ายของสัญญาเดิม

ข้อ ๔๒ พนักงานมหาวิทยาลัยสิ้นสุดสัญญาจ้างในกรณีต่อไปนี้

- (๑) ตาย
- (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๓) สิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง
- (๔) ถูกสั่งลงโทษปลดออก ไล่ออก
- (๕) ถูกสั่งให้ออกหรือถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลและความจำเป็นอื่นที่คณะกรรมการกำหนด
- (๖) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๕
- (๗) ไม่ผ่านการประเมินตามข้อ ๔๗ และตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

**ข้อ ๔๓** พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง โดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวันและผู้บังคับบัญชาจะต้องเสนอต่ออธิการบดีภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่หน่วยงานต้นสังกัดได้รับหนังสือลาออกเพื่อให้อธิการบดีพิจารณาโดยให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕ วัน เมื่ออธิการบดีสั่งให้ออกจากงานแล้ว จึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานเพื่อไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อไปสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาและให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

**ข้อ ๔๔** อธิการบดีมีอำนาจสั่งเลิกสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยได้ นอกเหนือจากที่ระบุไว้ในข้อ ๔๒ ในกรณีต่อไปนี้

(๑) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเจ็บป่วย จนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สม่ำเสมอ เป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๓ เดือน

(๒) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนขั้นให้สูงขึ้นติดต่อกัน ๒ ปี เว้นแต่กรณีเงินเดือนเต็มขั้น

**ข้อ ๔๕** เพื่อประโยชน์ทางราชการ มหาวิทยาลัยอาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นเหตุให้พนักงานมหาวิทยาลัยอ้างขอเลิกสัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ในการนี้มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอื่นจากการสั่งให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าวก็ได้

**ข้อ ๔๖** ในกรณีที่บุคคลใดพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว หากในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในระหว่างที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยก่อให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย ให้บุคคลดังกล่าวต้องรับผิดชอบในความเสียหายดังกล่าว เว้นแต่ความเสียหายนั้นเกิดเหตุสุดวิสัย ในการนี้มหาวิทยาลัยอาจหักเงินเดือนหรือเงินอื่นใดที่บุคคลนั้นจะได้รับจากมหาวิทยาลัยไว้เพื่อชำระค่าความเสียหายดังกล่าวก็ได้

## หมวด ๑๐

### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

**ข้อ ๔๗** ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยปีละ ๒ ครั้ง เพื่อนำผลไปดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ในการนี้คณะกรรมการอาจกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวเพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติตามก็ได้

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ในกรณีนี้คณะกรรมการอาจกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติตามก็ได้

ข้อ ๔๘ ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมายตามคุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาความดีความชอบต่อสัญญา เลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ หรือเงินรางวัล ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๔๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๔๗ (๒) ให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้มหาวิทยาลัยแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบผลการประเมิน

#### หมวด ๑๑ หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ ๕๐ ให้นำผลการประเมินตามข้อ ๔๗ มาใช้เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณปีละ ๒ ครั้ง

ข้อ ๕๑ หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย และให้จัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

#### หมวด ๑๒ ค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อ ๕๒ เงินค่าตอบแทนพิเศษ ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับเงินเลื่อนขั้นค่าจ้างถึงขั้นสูงสุดในตำแหน่งนั้น ๆ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย และให้จัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๓ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๐

(นายจิโรจน์ โชติพันธ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ