



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการจ้างงานภาครัฐสำหรับลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้มีความเหมาะสมเกิดความคล่องตัว มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ มาตรา ๖๕/๑ และมาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับมาตรา ๑๘ (๒) (๑๓) และ (๑๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

- (๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐
- (๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑
- (๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓
- (๔) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

“คณบดี” หมายความว่า คณบดีในคณะหรือวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการ และหรือส่วนงานภายในที่สภามหาวิทยาลัยมีมติให้จัดตั้ง

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม) ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ วิทยาลัย สำนัก สถาบัน ศูนย์ ที่เป็นส่วนราชการ ตามกฎกระทรวง และหมายความรวมถึงกองตามประกาศกระทรวง และส่วนงานภายในที่สภามหาวิทยาลัย มีมติให้จัดตั้ง

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ที่เป็นส่วนราชการตามกฎกระทรวง และหมายความรวมถึงหน่วยงานระดับกองตามประกาศกระทรวง และ ส่วนงานภายในที่สภามหาวิทยาลัยมีมติให้จัดตั้ง

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ก.อ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการอรรถคดีและร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามความใน มาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และ ให้หมายความรวมถึงบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

“เงินเดือน” หมายความว่า เงินที่มหาวิทยาลัยจ่ายให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นค่าตอบแทน การทำงานเป็นรายเดือน ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนโดยวิธีใดและไม่ว่าจะ เรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดหรือเงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่น ที่มหาวิทยาลัยหักไว้หรือจ่ายเพิ่มเติมให้แก่พนักงานเพื่อประโยชน์ในการทำงาน

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

“การทดลองปฏิบัติงาน” หมายความว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่พิสูจน์ถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายว่ามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่

ข้อ ๕ บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี มติสภามหาวิทยาลัย ที่กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือ ละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้น การปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยด้วย

เว้นแต่เรื่องใดมีกำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะในข้อบังคับนี้ หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง หรือ เป็นกรณีที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทใด ได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติ เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยในบางเรื่อง เพื่อให้ เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรโดยความ เห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยอาจกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามวรรคหนึ่ง เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไป ให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ หรือคำสั่งอื่นใด เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ รวมทั้งมีอำนาจตีความและวินิจฉัยในกรณีที่เกิดปัญหาจากการใช้ ข้อบังคับนี้ และให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

พนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ พนักงานมหาวิทยาลัย มี ๒ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ ๑ พนักงานวิชาการ ได้แก่ บุคคลที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ปฏิบัติหน้าที่สอนและวิจัย เป็นภารกิจหลักหรือหน้าที่อื่นเป็นลักษณะการปฏิบัติงานทางวิชาการ

กลุ่มที่ ๒ พนักงานปฏิบัติการ ได้แก่ บุคคลที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุนงานวิชาการ

พนักงานวิชาการและพนักงานปฏิบัติการ มี ๒ ประเภท ดังนี้

(๑) พนักงานประจำเต็มเวลา

(ก) พนักงานประจำเต็มเวลาตามสัญญาจ้าง ได้แก่ พนักงานที่มีสัญญาจ้าง ๑ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี

(ข) พนักงานประจำเต็มเวลาถาวร ได้แก่ พนักงานที่มีสัญญาจ้างคราวละ ๔ ปี ๘ ปี และ ปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้แก่ บุคคลที่มหาวิทยาลัยตกลงจ้างให้ปฏิบัติงานเฉพาะการใด การหนึ่งเป็นการชั่วคราวตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๘ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะ ต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และอายุไม่เกินหกสิบปีสำหรับพนักงานประจำ เต็มเวลาตามสัญญาจ้างและพนักงานเต็มเวลาถาวร

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือ เป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชน

(๙) เคยถูกให้ออกหรือลงโทษปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือกฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงาน ในหน่วยงานของรัฐ

ตามความใน (ก) (๑) และ (๒) ไม่ให้ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นชาวต่างประเทศ และการจ้างผู้เชี่ยวชาญราชการ ซึ่งมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องจ้างตามข้อผูกพันหรือตามภารกิจของมหาวิทยาลัย

ในกรณีให้เห็นสมควรคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม เพิ่มขึ้นหรือกำหนดแนวทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัยในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๙ ให้มหาวิทยาลัยจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย โดยให้สอดคล้องกับ เป้าหมายการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยและแผนงบประมาณตามแนวทางการจัดกรอบอัตรากำลัง พนักงานมหาวิทยาลัยที่คณะกรรมการกำหนด

กรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง จะต้องเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อให้ความเห็นชอบ

เมื่อสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบแล้ว ให้มหาวิทยาลัยจัดงบประมาณเพื่อเป็น ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามความจำเป็นและสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าว

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจขอให้เปลี่ยนกรอบอัตรากำลัง พนักงานมหาวิทยาลัยได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๐ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๑ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

(ก) พนักงานประจำเต็มเวลาตามสัญญาจ้าง ให้กระทำเป็นสัญญาจ้าง ๒ ระยะ ดังนี้

(๑) ระยะที่ ๑ มีกำหนดเวลา ๑ ปี โดยให้ถือเป็นการมีเวลาการทดลองปฏิบัติงานในคราวเดียวกัน ทั้งนี้ หากทำสัญญาจ้างต่อในระยะที่ ๒ ไม่ต้องมีการทดลองปฏิบัติงานอีก

(๒) ระยะที่ ๒ มีกำหนดเวลา ๓ ปี และอาจได้รับการต่อสัญญาจ้างต่อเนื่องกันเป็นเวลาคราวละสามปี

(ข) พนักงานประจำเต็มเวลาถาวร ให้กระทำเป็นสัญญาจ้าง ๓ ระยะ ดังนี้

(๑) ระยะที่ ๑ มีกำหนดเวลา ๔ ปี โดยในสัญญาระยะที่ ๑ ให้มีเวลาการทดลองปฏิบัติงาน ๑ ปี รวมอยู่ด้วย ทั้งนี้ หากทำสัญญาจ้างต่อในระยะที่ ๒ และระยะที่ ๓ ไม่ต้องมีการทดลองปฏิบัติงานอีก

(๒) ระยะที่ ๒ มีกำหนดเวลา ๘ ปี

(๓) ระยะที่ ๓ อาจได้รับการต่อสัญญาจ้างจนเกษียณอายุราชการ

(ค) พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้แก่ บุคคลที่มหาวิทยาลัยตกลงจ้างให้ปฏิบัติงานเฉพาะการใด การหนึ่งเป็นการชั่วคราวตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีระยะเวลาการจ้างคราวละไม่เกิน ๑ ปี

การนับระยะเวลาสัญญาจ้างปฏิบัติงานให้นับระยะเวลาแยกออกจากกันและการต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานจะกระทำได้โดยมีเงื่อนไขว่า มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างได้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว

แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด การทำสัญญาตามวรรคหนึ่งให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างกับผู้ที่ได้รับการสรรหาหรือการเลือกสรรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ ให้มหาวิทยาลัยมีอำนาจเก็บเงินประกันการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตามที่คณะกรรมการกำหนด เพื่อเป็นหลักประกันความเสียหายอันอาจเกิดต่อมหาวิทยาลัย

ความในวรรคหนึ่งให้ถือเป็นเรื่องของสัญญาจ้างตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๑ วรรคสาม

ข้อ ๑๓ การแต่งกายเครื่องแบบปกติและเครื่องแบบพิธีการ ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๒

คณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เป็นคณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัยและให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) เสนอขอระเบียบหรือประกาศ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหาร
พนักงานมหาวิทยาลัย
- (๒) กำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติการปรับปรุงหรือแก้ไขระเบียบหรือประกาศเกี่ยวกับ
การบริหารพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน
- (๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการสรรหาและการเลือกสรรบุคคล
เพื่อจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งแบบสัญญาจ้าง
- (๔) กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๕) พิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อให้ความ
เห็นชอบ
- (๖) พิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนและวงแผนทางการกำหนดสิทธิประโยชน์อื่นของพนักงาน
มหาวิทยาลัย
- (๗) กำหนดมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๘) แต่งตั้งคณะกรรมการตามที่เห็นสมควรเพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ
คณะกรรมการ
- (๙) รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือหนังสือรับรอง
คุณวุฒิอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้งหรือกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับ
- (๑๐) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ข้อ ๑๕ การประชุมคณะกรรมการให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล

หมวด ๓

ตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง และการถอดถอน

- ข้อ ๑๖ ตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย มีดังนี้
- (ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย เป็นภารกิจหลัก ได้แก่
- (๑) ศาสตราจารย์
 - (๒) รองศาสตราจารย์
 - (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 - (๔) อาจารย์
 - (๕) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี

(๓) คณบดี

(๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๕) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๖) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

(๗) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๘) ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

ตามที่คณะกรรมการกำหนด

(๙) ตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนพนักงานมหาวิทยาลัยตาม (ก) (ข)

และ (ค) ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด เว้นแต่ตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๓ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๓

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งที่จะบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยในหน่วยงาน จะมีตำแหน่งประเภทจำนวนและจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างไร ให้คณะกรรมการกำหนดภายในกรอบที่สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบไว้แล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานให้คณะกรรมการนำมาตราฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยมาใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม

ข้อ ๑๔ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการได้ ๓ วิธี ดังต่อไปนี้

(๑) การสอบแข่งขัน

(๒) การคัดเลือก

(๓) วิธีการอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือกและวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสินใจ การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรมและประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๕ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยและให้ทำสัญญาจ้างกับผู้ที่ผ่านการสรรหาและการเลือกสรรตามข้อ ๑๔

การทดลองปฏิบัติงานและเงื่อนไขต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการกำหนดไว้ในสัญญาจ้างตามความจำเป็นและเหมาะสม

บุคลากรที่เคยปฏิบัติหน้าที่สังกัดมหาวิทยาลัย โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี และมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดี ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องทดลองปฏิบัติงานตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๐ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เคยรับราชการหรือมีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนมาก่อน มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาบรรจุแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นแรกของการบรรจุเข้ารับราชการตามคุณวุฒิการศึกษาสูงสุด ทั้งนี้ ให้พิจารณาถึงประสบการณ์ทำงานประกอบการพิจารณาประสบการณ์ทำงานดังกล่าวให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๑ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้สั่งเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพปริมาณและผลงาน ความอุทิศสภาวะ และการรักษาวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์การประเมินในหมวด ๔

หมวด ๔

ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๒๒ อัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๓ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์ ดังต่อไปนี้

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

หลักเกณฑ์และการได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการได้รับสิทธินั้นตามกฎหมายกฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรี

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติได้

ข้อ ๒๔ ให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๒๒ และข้อ ๒๓ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นธรรมและมีมาตรฐานโดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าจ้างของเอกชน อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนและฐานะการคลังของประเทศ รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ให้มหาวิทยาลัยมีอำนาจในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือลดเงินเดือนปีใดปีหนึ่งหรือเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างตามสถานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๕ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

ข้อ ๒๖ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทใดหรือตำแหน่งใดได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยเหตุทดแทนได้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๗ ให้มหาวิทยาลัยจัดสรรเงินงบประมาณแผ่นดิน ในหมวดเงินอุดหนุน เงินอุดหนุนทั่วไป รายการเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายบุคลากร หรือเงินรายได้อื่น นำมาจัดตั้งเป็นกองทุนเพื่อใช้เป็นเงินสวัสดิการและพัฒนาวิชาการ ได้แก่ เงินค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เงินสมทบสำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินค่าประกันตนในการประกันสังคม เงินค่าประกันสุขภาพ และเงินอื่นๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๕

วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

ข้อ ๒๘ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการ วันหยุดประจำปี ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีกำหนด เว้นแต่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อทำงานเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะช่วงเวลาให้เป็นไปตามสัญญาจ้างที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๙ การลามี ๙ ประเภท คือ

(๑) การลาป่วย

(๒) การลาคลอดบุตร

(๓) การลากิจเพื่อช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตร

(๔) การลากิจส่วนตัว

(๕) การลาพักผ่อน

- (๖) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์
 - (๗) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
 - (๘) การลาไปศึกษา อบรม ปฏิบัติการวิจัยหรือดูงาน
 - (๙) การลาอื่นๆ ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการกำหนด
- หลักเกณฑ์ วิธีการลา ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาและการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา ให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย การลาของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๐ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกี่ยวกับและเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ แก่พนักงานมหาวิทยาลัยตามความจำเป็นและเหมาะสม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกี่ยวกับและเงินค่าตอบแทน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๖

การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๑ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อ ๓๒ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีการพัฒนา ดังนี้

- (๑) การศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน การประชุมสัมมนา
- (๒) การปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การปฏิบัติงานบริการทางวิชาการ
- (๔) การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การแลกเปลี่ยนบุคลากร อาจารย์หรือนักวิชาการ
- (๖) การอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสม มหาวิทยาลัยอาจกำหนดเพิ่มเติมได้

การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยตามความในวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๓

สัญญาจ้างและการสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๓ ผู้ได้รับคำสั่งและบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีสัญญาจ้าง และต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญาจ้างตามระเบียบของทางราชการกำหนด

ทั้งนี้ การต่อสัญญาจ้างให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าเงินเดือนครั้งสุดท้ายของสัญญาจ้างเดิม

ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยสิ้นสุดสัญญาจ้างในกรณีต่อไปนี้

(๑) ตาย

(๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๓) สิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง

(๔) ถูกสั่งลงโทษปลดออก ไล่ออก

(๕) ถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลและความจำเป็นอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

(๖) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๘

(๗) ไม่ผ่านการประเมินตามข้อ ๓๙ และตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง โดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน และผู้บังคับบัญชาจะต้องเสนอต่ออธิการบดีภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันที่หน่วยงานต้นสังกัดได้รับหนังสือลาออก เพื่อให้อธิการบดีพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวัน เมื่ออธิการบดีสั่งให้ออกจากราชการแล้ว จึงให้ออกจากราชการได้

ในกรณีที่อธิการบดีเห็นว่าจำเป็นและเพื่อประโยชน์แก่งานของมหาวิทยาลัยจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นระยะเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกแต่ต้องแจ้งเหตุผลการยับยั้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทราบ

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อไปสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาและให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ข้อ ๓๖ อธิการบดีมีอำนาจสั่งเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยได้ นอกเหนือจากที่ระบุไว้ในข้อ ๓๔ ในกรณีต่อไปนี้

(๑) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเจ็บป่วย จนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สม่ำเสมอเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าสามเดือน

(๒) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้น หรือไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษในกรณีที่มีอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดด้วยเหตุอันไม่สมควรติดต่อกัน ๒ ครั้ง

ข้อ ๓๓/ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นเหตุให้พนักงานมหาวิทยาลัยอ้างเพื่อยกเลิกสัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์ตอบแทนใดๆ ในการนี้มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอื่นจากการสั่งให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๓๔ ในกรณีที่บุคคลใดพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว หากในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นอยู่ระหว่างที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยก่อให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย ให้บุคคลดังกล่าวต้องรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้น เว้นแต่ความเสียหายนั้นเกิดเพราะเหตุสุดวิสัย ในการนี้มหาวิทยาลัยอาจหักเงินเดือนหรือเงินอื่นใดที่บุคคลนั้นจะได้รับจากมหาวิทยาลัยไว้เพื่อชำระค่าความเสียหายดังกล่าวก็ได้

หมวด ๘

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๕ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยรายงานผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้
ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป)
ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)

โดยให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยปีละ ๒ ครั้ง เพื่อนำผลไปดำเนินการดังต่อไปนี้

- (๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
- (๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง
- (๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ในการนี้คณะกรรมการอาจกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติตามก็ได้

ข้อ ๔๐ ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมายตามคุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาความดีความชอบต่อสัญญา เลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ หรือเงินรางวัล ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๔๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามข้อ ๓๙ (๒) อยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุงติดต่อกันสองครั้ง และหากการประเมินครั้งต่อไปยังมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุง ให้ถือว่าไม่ผ่านการประเมินและให้สัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นสิ้นสุดลง

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นสิ้นสุดลง และให้มหาวิทยาลัยแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบผลการประเมิน

ข้อ ๔๒ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๙

หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๔๓ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ปีละ ๒ ครั้ง เว้นแต่พนักงานจ้างตามภารกิจให้เลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ปีละ ๑ ครั้ง และให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานตามข้อ ๓๙ มาเป็นหลักในการพิจารณา พร้อมทั้งข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ ตลอดจนความสามารถและความอุทิศสภาวะในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติ รวมทั้งข้อควรพิจารณาอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้จัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๔ หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้จัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

หมวด ๑๐

ค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ นอกเหนือจากเงินเดือน หรืออาจได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการเลื่อนเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดในตำแหน่งนั้นๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๑๑

วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๖ พนักงานมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามข้อบังคับนี้ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

ข้อ ๔๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติที่มหาวิทยาลัยกำหนด

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ถือว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ ๔๘ วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนหรือการพิจารณาใดๆ ทางวินัย รวมทั้งโทษทางวินัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษว่าด้วย วินัยและการดำเนินการทางวินัย

หมวด ๑๒

จรรยาบรรณพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาและปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยเคร่งครัด เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะของสมาชิกแห่งสถาบัน อันจะยังให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป

ข้อ ๕๐ จรรยาบรรณและการดำเนินการทางจรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัย

หมวด ๑๓

การออกจากราชการ

ข้อ ๕๑ พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๗ ออกจากราชการเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์เมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

- (๔) ลิ่นสุดลัญญาจ่าง
- (๕) ถูกสั่งเลิกจ้างตามข้อ ๓๔ และข้อ ๓๖
- (๖) ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบของมหาวิทยาลัย
- (๗) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด
- (๘) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๕๓ หรือข้อ ๕๔
- (๙) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

ข้อ ๕๒ หลักเกณฑ์และวิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อ ๓๕

ข้อ ๕๓ พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๔ ผู้ใดมีกรณีดังต่อไปนี้ ให้อธิการบดีสั่งให้ออกจากราชการ

- (๑) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติงานของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (๒) สิ้นใจไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ
- (๓) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๔
- (๔) หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ
- (๕) มีการเลิก หรือยุบหน่วยงาน หรือตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่ เว้นแต่มหาวิทยาลัยยังมีความจำเป็นที่จะให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป
- (๖) ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางมหาวิทยาลัยได้
- (๗) ถูกจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๘) ถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่สภามหาวิทยาลัยมีมติว่าถ้าให้ปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ
- (๙) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรและไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่อีกเลย

การสั่งให้ออกจากราชการตาม (๓) (๔) หรือ (๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๕๔ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๗ ผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

ข้อ ๕๕ การออกจากราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการตามข้อ ๑๖ (ก) (๑) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามข้อ ๑๖ (ค) ให้ดำเนินการเสนอเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงทราบ

ข้อ ๕๖ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยหรือสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากราชการในเรื่องใดไปแล้ว ให้รายงานคณะกรรมการทราบ

ในกรณีที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งลงโทษมิได้ดำเนินการทางวินัยหรือมิได้สั่งให้ออกจากราชการโดยเคร่งครัดหรือเป็นธรรม จะสั่งให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนการดำเนินการและสั่งการใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสมต่อไปก็ได้

หมวด ๑๔

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๕๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.อ.ม. ได้ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง

ข้อ ๕๘ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีได้ปฏิบัติต่อตนเองให้ถูกต้องตามระเบียบหรือเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา หรือถูกสั่งพักราชการ ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือกรณีประพฤติดิจจรยาบรรณที่ไม่เป็นความผิดวินัย ยกเว้น กรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.อ.ม. ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับทราบถึงการกระทำหรือได้รับคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร

ข้อ ๕๙ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๐ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ ถือเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ ระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นใดที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับตามข้อบังคับนี้ จะต้องไม่ต่ำกว่าระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นใดตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๖๑ การต่อสัญญาจ้างพนักงานประจำเต็มเวลาตามสัญญาจ้างตามข้อบังคับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๖๒ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ยังคงมีผลใช้บังคับต่อไปจนกว่าจะมีการยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายวิจารณ์ ลิมาฉายา)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ