



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการจ้างงานภาครัฐสำหรับลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้มีความเหมาะสมเกิดความคล่องตัว มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ มาตรา ๖๕/๑ และมาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๓ ประกอบกับมาตรา ๑๘ (๒) (๑๓) และ (๑๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๓ 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. ๒๕๕๔

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 คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

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

“เงินเดือน” หมายความว่า เงินที่มหาวิทยาลัยจ่ายให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นค่าตอบแทน การทำงานเป็นรายเดือน ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนโดยวิธีใดและไม่ว่าจะ เรียกชื่ออย่างใด 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 บุคคลที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ปฏิบัติหน้าที่ในการ สนับสนุนงานวิชาการ

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) เป็นผู้เลือกใช้ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

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

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชน

(๙) เคยถูกให้ออกหรือลงโทษปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือกฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

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

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม 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 โดยในสัญญาในระยะที่ 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 เป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างกับผู้ได้รับการสรรหาหรือการเลือกสรรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ ให้มหาวิทยาลัยมีอำนาจเก็บเงินประกันการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามที่คณะกรรมการกำหนด เพื่อเป็นหลักประกันความเสียหายอันอาจจะเกิดต่อมหาวิทยาลัย

ความในวรรคหนึ่งให้ถือเป็นเงื่อนไขของสัญญาจ้างตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๑ วรรคสาม

ข้อ ๑๓ การแต่งกายเครื่องแบบปกติและเครื่องแบบพิธีการ ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๒

คณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย

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

(๑) เสนอขอกระเปียบหรือประกาศ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหาร
พนักงานมหาวิทยาลัย

(๒) กำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติการปรับปรุงหรือแก้ไขระเบียบหรือประกาศเกี่ยวกับ
การบริหารพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการสรรหาและการเลือกสรรบุคคล
เพื่อจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งแบบสัญญาจ้าง

(๔) กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๕) พิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อให้ความ
เห็นชอบ

(๖) พิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนและวงแนวทางการกำหนดสิทธิประโยชน์อื่นของพนักงาน
มหาวิทยาลัย

(๗) กำหนดมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๘) แต่งตั้งคณะกรรมการตามที่เห็นสมควรเพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ
คณะกรรมการ

(๙) รับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือหนังสือรับรอง
คุณสมบัติอื่นๆ 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

(๓) 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 ปริมาณและคุณภาพของงานให้คณะกรรมการนำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยมาใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม

ข้อ ๑๔ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการได้ ๓ วิธี ดังต่อไปนี้

(๑) การสอบแข่งขัน

(๒) การคัดเลือก

(๓) วิธีการอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือกและวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสิน 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 ความอดุสาหะ และการรักษาวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์การประเมินในหมวด ๘

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 ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาและการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย การลาของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๐ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ แก่พนักงานมหาวิทยาลัยตามความจำเป็นและเหมาะสมตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินค่าตอบแทน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๖

การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๑ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ 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 ๓๗ และตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง โดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน และผู้บังคับบัญชาจะต้องเสนอต่ออธิการบดีภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันที่หน่วยงานต้นสังกัดได้รับหนังสือลาออก เพื่อให้อธิการบดีพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวัน เมื่ออธิการบดีสั่งให้ออกจากราชการแล้ว จึงให้ออกจากราชการได้

ในกรณีที่อธิการบดีเห็นว่าจำเป็นและเพื่อประโยชน์แก่งานของมหาวิทยาลัยจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นระยะเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกแต่ต้องแจ้งเหตุผลการยับยั้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทราบ

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อไปสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา 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 ๔

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 และหากการประเมินครั้งต่อไปยังมียผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุง ให้ถือว่าไม่ผ่านการประเมินและให้สัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นสิ้นสุดลง

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๓๙ (๒) 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 ตลอดจนความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติ 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 ถือว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย

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 ๓/ ออกจากราชการเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์เมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๔) สิ้นสุดสัญญาจ้าง

(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 ๘ ผู้ใดมีกรณีดังต่อไปนี้ ให้อธิการบดีสั่งให้ออกจากราชการ

(๑) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติงานของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) สมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ

(๓) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๘

(๔) หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ

(๕) มีการเลิก หรือยุบหน่วยงาน หรือตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่ เว้นแต่มหาวิทยาลัยยังมีความจำเป็นที่จะให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

(๖) ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางมหาวิทยาลัยได้

(๗) ถูกจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) ถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่สภามหาวิทยาลัยมีมติว่าถ้าให้ปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

(๙) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรและไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่อีกเลย

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

ข้อ ๕๔ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๗ ผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

ข้อ ๕๕ การออกจากราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการตามข้อ ๑๖ (ก) (๑) และตำแหน่งประเภทยานวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ 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 หรือกรณีประพฤติผิดจรรยาบรรณที่ไม่เป็นความผิดวินัย 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