

(ร่าง)

**ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.**

ด้วยข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน มีบทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และเกิดข้อขัดข้องในการบริหารงานบุคคลในรูปแบบพนักงานมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๖๕/๑ มาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และโดยมติสภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ .. / ๒๕๖๑ เมื่อวันที่ .. สภามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดจึงตราข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้ เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ และให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย”

หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

“สภามหาวิทยาลัย”

หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

“อธิการบดี”

หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

“ก.บ.ม.”

หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ร้อยเอ็ด

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดตามข้อบังคับนี้ และให้หมายความรวมถึงพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามความในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๕ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ ระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นใดที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับตามข้อบังคับนี้จะต้องไม่ต่ำกว่าระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นใดตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ รวมทั้งมีอำนาจตีความวินิจฉัยในกรณีที่เกิดปัญหาจากการใช้ข้อบังคับนี้ การวินิจฉัยตีความของอธิการบดีให้เป็นที่สิ้นสุด

หมวดที่ ๑ การบริหารงาน

ข้อ ๗ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้ปฏิบัติการตามความในข้อบังคับนี้ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) เสนอสภามหาวิทยาลัยในการออกระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัย
 - (๒) กำหนดตำแหน่ง จำนวนอัตรา ระบบจ้าง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เงื่อนไขการจ้างและการแต่งตั้ง สัญญาจ้าง อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน การเลื่อนเงินเดือน เงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การกำกับดูแล ติดตามการปฏิบัติงาน ประเมินทดลองการปฏิบัติราชการ การพัฒนา การเปลี่ยนและโอนย้ายตำแหน่ง การลา การออกจากงาน จรรยาบรรณ วินัย การรักษาวินัย และเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย เว้นแต่สภามหาวิทยาลัยจะได้กำหนดเรื่องใดเฉพาะไว้เป็นอย่างอื่น
 - (๓) ให้คำปรึกษาแก่อธิการบดีเกี่ยวกับระบบการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัย
 - (๔) ให้มีอำนาจตั้งอนุกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อปฏิบัติงานตามที่ ก.บ.ม. กำหนด
 - (๕) เสนอแนะ ให้คำปรึกษาและรายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย
 - (๖) ปฏิบัติงานอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย
- ให้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี รับผิดชอบงานธุรการของ ก.บ.ม. และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.บ.ม. มอบหมาย

หมวดที่ ๒ พนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาให้บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องมีความสมบูรณ์ดีทั่วไปและลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (ก) คุณสมบัติทั่วไป
 - (๑) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์ และอายุไม่เกิน ๖๐ ปี
 - (๒) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (ข) ลักษณะต้องห้าม
 - (๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง และเป็นข้าราชการการเมืองหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่น
 - (๒) เป็นบุคคลล้มละลาย
 - (๓) เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
 - (๔) เป็นบุคคลไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถหรือมีจิตฟั่นเฟือน มีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเป็นโรคตามประกาศที่ ก.พ.อ. กำหนด
 - (๕) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือหยุดงานเป็นการชั่วคราว
 - (๖) เป็นผู้เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ โดยต้องมีการตรวจประวัติอาชญากรรมก่อนที่จะบรรจุแต่งตั้ง

และหากพบว่ามิประพฤติกระทำผิดและได้รับโทษตามอนุมาตรานี้มีมหาวิทยาลัยจะไม่สั่งบรรจุแต่งตั้ง หรือเมื่อมีการบรรจุแต่งตั้งไปก่อนแล้ว แต่ตรวจพบในภายหลังมหาวิทยาลัยอาจพิจารณายกเลิกสัญญาจ้างได้

(๘) เป็นผู้ถูกกลโกงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่น
ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการวินิจฉัยคุณสมบัติให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัย

ข้อ ๙ การแต่งกายของพนักงานมหาวิทยาลัย เครื่องแบบปฏิบัติการ เครื่องแบบปกติขาว เครื่องแบบพิธีการ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๐ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

- (๑) ศาสตราจารย์
- (๒) รองศาสตราจารย์
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๔) อาจารย์
- (๕) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

- (๑) อธิการบดี
- (๒) รองอธิการบดี
- (๓) คณบดี
- (๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๕) ผู้ช่วยอธิการบดี
- (๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือ

หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(๘) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

- (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๒) ระดับเชี่ยวชาญ
- (๓) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (๔) ระดับชำนาญการ
- (๕) ระดับปฏิบัติการ
- (๖) ระดับตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๑ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตามข้อ ๑๐ (ก) (๑) (๒) และ (๓) หรือตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๐ (ข) (๗) และ (๘) หรือ ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามข้อ ๑๐ (ค) ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด โดยอนุโลม

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๐ (ข) (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

หมวดที่ ๓ การจ้าง การสรรหา บรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๒ การบรรจุบุคคลที่จ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งดังต่อไปนี้

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

โดยปกติให้ดำเนินการโดยวิธีสอบแข่งขัน เว้นแต่ในกรณีมีเหตุพิเศษเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยจะใช้วิธีการตาม (๒) หรือ (๓) ก็ได้

หลักสูตร หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี การยกเลิกบัญชีให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน เว้นแต่พนักงานมหาวิทยาลัยที่เคยปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายอื่นในมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อาจพิจารณาขเว้นไม่ต้องทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการก็ได้

หากพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาเลิกการจ้างได้

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามระเบียบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๑๕ ให้ ก.บ.ม. พิจารณากำหนดมาตรฐานตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย และกำหนดมาตรฐานภาระงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

การจัดสรรอัตรากำลังให้แก่หน่วยงานให้พิจารณาตามความจำเป็น โดยให้หน่วยงานเสนอภาระงานต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณา

ข้อ ๑๖ การจ้างบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ ด้วยวิธีการสอบแข่งขัน การคัดเลือกและวิธีการอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๑๗ หน่วยงานใดในมหาวิทยาลัยมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานด้านใดเป็นพิเศษ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้เสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณากำหนดตำแหน่ง และกำหนดค่าตอบแทนและให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๑๖ สั่งจ้างหรือบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๑๘ ผู้ได้รับคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๑๖ ต้องทำสัญญาจ้างตามแบบที่ ก.บ.ม. กำหนด และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยให้หน่วยงานที่จะจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับภาระงานที่จะมอบหมายให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติให้ชัดเจน และให้ถือว่าข้อตกลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างด้วย

ข้อ ๑๙ เพื่อประโยชน์ของทางราชการ มหาวิทยาลัยอาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงาน นอกเหนือจากเงินเดือนที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยพนักงานมหาวิทยาลัยไม่สามารถเรียกร้องค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดเพิ่มกับมหาวิทยาลัยได้ ในการนี้มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้ค่าล่วงเวลาหรือ ค่าตอบแทนอื่นจากการสั่งให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๒๐ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ได้พ้นจากตำแหน่งเพื่อไปรับราชการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการ ทหาร ถ้าผู้นั้นแจ้งความประสงค์จะเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอีก ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันพ้นจากราชการ ทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๑๖ สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามเดิม และอัตราเงินเดือนเดิมก่อนพ้นจาก ตำแหน่ง

ข้อ ๒๑ ผู้มีอำนาจตามข้อ ๑๖ อาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งอื่นในมหาวิทยาลัย หรือย้ายจากหน่วยงานหนึ่งไปดำรงตำแหน่งเดียวกันในหน่วยงานอื่นก็ได้

ข้อ ๒๒ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งตามข้อบังคับนี้ ให้ได้รับเงินเดือนประจำจาก มหาวิทยาลัยจนถึงสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยนั้นมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ หรือได้รับการต่ออายุ ราชการตามระเบียบที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวดที่ ๔

การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนและการพัฒนาพนักงาน

ข้อ ๒๓ ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๑๖ พิจารณาสั่งเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนเงินเดือน เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ผ่านการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๔ พนักงานมหาวิทยาลัยจะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในปีงบประมาณนั้น ๆ จะต้องได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

ข้อ ๒๕ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อาจกำหนดให้ มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

- (๑) การไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนา และการไปเสนอผลงานทางวิชาการ
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาชีพ
- (๔) การอื่นใดที่จำเป็น หรือตามความเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

หมวดที่ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๖ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปีงบประมาณโดยหัวหน้าหน่วยงานตามลำดับชั้นและสรุปผลการประเมินโดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ประเมินตามภาระงานหลักที่ได้รับมอบหมายตามข้อ ๑๘ และ ก.บ.ม. อาจกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในด้านอื่น ๆ ได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๒๘ หลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้นำหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๒๙ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละหกสิบจะไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในปีงบประมาณนั้นๆ และหากพนักงานมหาวิทยาลัยคนใดไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนติดต่อกัน ๒ ปี มหาวิทยาลัยโดยมติของ ก.บ.ม. อาจพิจารณาเลิกจ้างได้

หมวดที่ ๖ การลาและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน

ข้อ ๓๐ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจออก กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลงเวลาในการปฏิบัติราชการและการลาของพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

กรณีไม่ได้ระบุไว้ใน กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่งให้นำมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๑ การลาของพนักงานมหาวิทยาลัย มี ๙ ประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
- (๔) การลากิจส่วนตัว
- (๕) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๖) การลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (๗) การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๘) การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ
- (๙) การลาตามข้อ ๓๓ แห่งข้อบังคับนี้

หลักเกณฑ์ วิธีการลา และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการลาตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัยตามความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ หรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิหรือความสามารถพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยประกาศ กำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยประกาศ กำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๓๓ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือทั้งหมดดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
- (๒) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา
- (๓) สิทธิในการได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
- (๔) สิทธิในการได้รับค่าเบี้ยประชุม
- (๕) สิทธิในการลาศึกษาต่อ
- (๖) สิทธิในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- (๗) สิทธิในการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน
- (๘) สิทธิอื่นๆ ตามที่ ก.บ.ม. ประกาศกำหนด

การได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการได้รับสิทธิอื่นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือมติคณะรัฐมนตรี และในกรณี que เห็นสมควรมหาวิทยาลัยอาจกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยก็ได้

ข้อ ๓๔ มหาวิทยาลัยอาจจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแหล่งเงินสำหรับจ่ายเป็นเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ เงินประจำตำแหน่งบริหาร เงินประจำตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินค่าประกันตนในการประกันสังคม เงินค่าประกันและบริการสุขภาพและเงินอื่นๆ ที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินสะสมสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละราย และการจ่ายเงินสมทบของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับกองทุนสวัสดิการที่จัดทำขึ้น

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยอาจมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษประจำปี ตามเกณฑ์การประเมินของส่วนราชการให้กับข้าราชการและลูกจ้างประจำ

ข้อ ๓๖ มหาวิทยาลัยอาจจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย เพื่อเป็นหลักประกันในกรณีการออกจากงาน หรือถึงแก่ความตาย โดยกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคน ต้องเป็นสมาชิกตั้งแต่วันที่จัดตั้งกองทุน

หมวดที่ ๗

วินัย การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัยและจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

ข้อ ๓๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๓๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๐ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาการรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๑ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง ผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน การกระทำดังกล่าวให้ถือเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ในการกำหนดจรรยาบรรณตามวรรคหนึ่ง ให้สภามหาวิทยาลัยรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย

จรรยาบรรณที่กำหนดขึ้น จะกำหนดว่าการประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดเป็นความผิดวินัยหรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วยก็ได้

มาตรา ๔๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๗ ผู้บังคับบัญชาผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลับแก้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๘ การดำเนินการทางวินัยในหมวดนี้ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๙ โทษทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยมี ๕ สถาน ดังนี้

โทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ได้แก่

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

โทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

หมวดที่ ๘ การลาออกจากงานและการเลิกจ้าง

ข้อ ๕๐ พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานหรือถูกเลิกจ้างได้ในกรณีต่อไปนี้

- (๑) ตาย
- (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๓) สิ้นสุดสัญญา หรือตามเงื่อนไขของสัญญา
- (๔) ถูกสั่งให้ออก หรือถูกเลิกจ้าง ด้วยเหตุผลและความจำเป็นอื่นที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออก ไล่ออก
- (๖) ขาดคุณสมบัติของการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๘ และเงื่อนไขการจ้าง
- (๗) ไม่ผ่านการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ในกรณีที่ปรากฏภายหลังว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๘ หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๖ พิจารณาให้ผู้ผู้นั้นออกจากงาน แต่ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากมหาวิทยาลัยก่อนมีคำสั่งให้ออกจากงาน

ข้อ ๕๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง โดยยื่นล่วงหน้าก่อนลาออกไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน และผู้บังคับบัญชาจะต้องเสนออธิการบดีภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่หน่วยงานต้นสังกัดได้รับหนังสือลาออกเพื่อให้อธิการบดีพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕ วัน เมื่ออธิการบดีสั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะขอลาออกจากงานเพื่อไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อไปสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่ออธิการบดี และให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าอธิการบดีเห็นว่าจำเป็นและเพื่อประโยชน์แก่งานของมหาวิทยาลัยจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวัน นับแต่วันขอลาออก แต่ต้องแจ้งเหตุผลการยับยั้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทราบ

ข้อ ๕๒ อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. มีอำนาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานหรือเลิกจ้างได้นอกจากที่ระบุไว้ในข้อ ๕๐ ในกรณีต่อไปนี้

- (๑) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ เป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๓ เดือน
- (๒) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดขาดคุณสมบัติตามข้อ ๘
- (๓) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้สูงขึ้นติดต่อกัน ๒ ปี เว้นแต่กรณีเงินเดือนเต็มขั้นของตำแหน่งนั้นๆ

หมวดที่ ๙
การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๕๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงทางวินัยมีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัยได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่ง

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยไม่พอใจผลการพิจารณาอุทธรณ์ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อสภาสถาบันอุดมศึกษา ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งถึงการกระทำหรือได้รับคำสั่ง

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยไม่พอใจผลการพิจารณาร้องทุกข์ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง การร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

หมวดที่ ๑๐

บทเฉพาะกาล

.....

ประกาศ ณ วันที่... เดือน... พ.ศ.

(ศาสตราจารย์พิเศษ นายแพทย์สมพร โปธินาม)
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด