



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการปรับปรุงและดำเนินการจัดทำข้อบังคับ ระเบียบและประกาศที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ระบบสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย และการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (สายสนับสนุนวิชาการ) ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.) และคณะกรรมการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม.) ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ และโดยความเห็นชอบของมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๔ บรรดากฎ ระเบียบ ประกาศอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้ว ซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๕ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
“สภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
“นายกสภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
“พนักงาน”	หมายความว่า	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย
“สัญญาจ้าง”	หมายความว่า	สัญญาจ้างพนักงาน

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินหรือหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วยการจัดตั้งส่วนงานภายใน

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการ หรือรองอธิการบดี หรือผู้ช่วยอธิการบดี ที่อธิการบดีมอบหมาย

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารพนักงาน

“การบริหารงานบุคคล” หมายความว่า การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน

“ครู” หมายความว่า พนักงานที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจวินิจฉัยหรือตีความและถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๗ ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานต้องมีคุณสมบัติตามมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยอนุโลม

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม หรือกำหนดแนวทางปฏิบัติในการจ้างพนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีพนักงานตามข้อบังคับนี้ โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ การแต่งกายและเครื่องหมายพนักงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดรวมถึงให้มีบัตรประจำตัวพนักงาน ตามรูปแบบพนักงานของรัฐที่ได้กำหนดไว้ โดยทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

หมวด ๒

คณะกรรมการ

ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม.) ทำหน้าที่คณะกรรมการบริหารพนักงานตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อบังคับนี้

(๒) วางระเบียบหรือประกาศ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาในการประกาศใช้

(๓) ตรวจสอบและเทียบเคียงคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือหนังสือรับรองคุณวุฒิอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง และกำหนดอัตราค่าจ้างที่ควรได้รับ

(๔) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย

(๕) แต่งตั้ง...

(๕) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด เพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ

(๖) พิจารณาให้ความเห็นในการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างพนักงาน

(๗) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๑ การประชุมของคณะกรรมการให้ใช้ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัย โดยอนุโลม

หมวด ๓

การกำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๒ ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่งของพนักงาน มีดังนี้

ก. ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อาจารย์

(๕) ครู

(๖) ตำแหน่งอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี

(๓) คณบดี

(๔) หัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าส่วนงานภายในซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นที่มี

ฐานะเทียบเท่าคณะ

(๕) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๖) รองคณบดี และรองหัวหน้าส่วนราชการ และส่วนงานภายในซึ่งเรียกชื่อ

อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต

(๘) ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานหัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าสำนักงานส่วนงานภายในซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น มีฐานะเทียบเท่ากอง

(๙) ตำแหน่งอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ค. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ

(๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) ระดับเชี่ยวชาญ

(๓) ระดับชำนาญการพิเศษ/ชำนาญงานพิเศษ

(๔) ระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน

(๕) ระดับ...

(๕) ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน

(๖) ระดับอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่ง (ก) ประเภทวิชาการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับและประกาศของมหาวิทยาลัย และผู้ดำรงตำแหน่ง (ก) (๑) (๒) (๓) ให้มีสิทธิใช้ตำแหน่งวิชาการ เป็นคำนำหน้านามเพื่อแสดงวิทยฐานะได้ตลอดไป

การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่ง (ค) ประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ ให้เป็นไปตามข้อบังคับและประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๒ (ข) ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

พนักงานที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งและมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและพนักงานที่สังกัดส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้น

ข้อ ๑๔ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงาน สามารถดำเนินการด้วยวิธีการต่อไปนี้

(๑) สอบแข่งขันบุคคลทั่วไป

(๒) สอบคัดเลือกบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วในมหาวิทยาลัย

(๓) สอบคัดเลือกจากนักเรียนทุน ทั้งของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานของรัฐหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งได้โอนนักเรียนทุนให้มหาวิทยาลัยเป็นเจ้าของทุนแทน

(๔) บรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติงานตามความต้องการของมหาวิทยาลัย

(๕) โดยวิธีการอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขันสอบคัดเลือก เกณฑ์การตัดสินขึ้นบัญชี ยกเลิกบัญชีให้เป็นไปตามระเบียบและประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๕ ส่วนราชการใดมีเหตุผล และความจำเป็นที่จะจ้างบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มีความชำนาญและมีความเชี่ยวชาญงานใดเป็นพิเศษ เป็นพนักงานลักษณะพิเศษก็ได้โดยมีสัญญาจ้างคราวละไม่เกินหนึ่งปี แต่อาจต่อสัญญาจ้างได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

อัตราค่าจ้าง หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุเฉพาะตำแหน่งนั้นให้เป็นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๖ ภายใต้ข้อบังคับข้อ ๑๗ ส่วนราชการใดมีความจำเป็นเฉพาะกิจในการจ้างพนักงานส่วนราชการนั้น อาจขออนุมัติอัตราพนักงานเฉพาะกิจจากคณะกรรมการก็ได้ โดยให้มีสัญญาจ้างไม่เกินคราวละหนึ่งปี

กรณีมหาวิทยาลัยมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน เพื่อจ้างพนักงานปฏิบัติการกิจชั่วคราวมหาวิทยาลัยอาจกำหนดตำแหน่งพนักงานเฉพาะกิจและจ้างพนักงานเฉพาะกิจได้ไม่เกินหกเดือนแล้วแจ้งคณะกรรมการให้ความเห็นชอบ เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจชั่วคราวนั้นแล้วให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น

การจ้างพนักงานตามข้อนี้ ให้จ้างจากงบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๗...

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างและบรรจุแต่งตั้งพนักงานและทำสัญญาจ้างการปฏิบัติงาน และหรือหนังสือคำประกันกับผู้เข้าเป็นพนักงาน

ในการบรรจุแต่งตั้งครั้งแรกให้มีสัญญาจ้างหนึ่งปี โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกหกเดือน เมื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงาน จะได้รับการต่อสัญญาจ้างระยะที่สองเป็นเวลาสามปี เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานหลังครบสัญญาจ้างระยะที่สองแล้ว จะได้รับการต่อสัญญาจ้างระยะที่สามต่อเนื่องไปจนครบอายุหกสิบปีบริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น

หลักเกณฑ์และวิธีการหรือเงื่อนไขแห่งการทำสัญญาจ้างให้ออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัยหรือตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๘ อัตราค่าจ้างพนักงานให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนหรืออัตราค่าจ้างที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และถ้าปรากฏว่าบัญชีอัตราเงินเดือนหรืออัตราค่าจ้างที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ให้คณะกรรมการพิจารณาปรับให้เหมาะสม โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

บัญชีอัตราเงินเดือน หรืออัตราค่าจ้างให้จัดทำเป็นสองระบบ คือ ตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินเดือนหรืออัตราค่าจ้างจากงบประมาณแผ่นดิน และตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินเดือนหรือ อัตราค่าจ้างจากงบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ ตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินเดือนหรืออัตราค่าจ้างทั้งสองระบบอาจจะเหมือนกันหรือต่างกันได้ตามภาวะงบประมาณของมหาวิทยาลัย

หมวด ๔

อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ และการลา

ข้อ ๑๙ อัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินประจำตำแหน่งของพนักงานให้เป็นไปตามมหาวิทยาลัยกำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยโดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

พนักงานอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษหรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิหรือความสามารถเป็นพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ที่คณะกรรมการ กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย และให้ทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัยพนักงานอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยและให้ทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๐ การปรับค่าจ้าง ค่าตอบแทน และการปรับค่าจ้างตามคุณวุฒิของพนักงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยให้ทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๑ ให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่พนักงานตามความจำเป็นและความเหมาะสม สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล เงินตอบแทน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ให้เหมาะสมกับภาวะงบประมาณของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๒ การลาของพนักงานให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการลา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา

ข้อ ๒๓...

ข้อ ๒๓ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีของพนักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีและสภามหาวิทยาลัยกำหนด เว้นแต่พนักงานที่มีสัญญาจ้างเป็นพนักงานเพื่อทำงาน เฉพาะเรื่องหรือเฉพาะช่วงเวลา ให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง

หมวด ๕

การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาพนักงาน การเลื่อนค่าจ้าง และการเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ ๒๔ การจ้างพนักงาน ให้ทำสัญญาจ้างตามแบบที่คณะกรรมการกำหนด และให้มีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปีเพื่อใช้ประกอบการต่อสัญญาจ้าง และการพิจารณาแต่งตั้ง การเพิ่มค่าจ้างตาม หลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๒๕ ให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรมของพนักงานเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยอาจ กำหนดให้มีการพัฒนาพนักงาน ในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

- (๑) การศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน
- (๒) การปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การปฏิบัติงานบริการวิชาการ
- (๔) การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ
- (๕) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงาน

การพัฒนาพนักงานในลักษณะใดหรือรูปแบบใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๒๖ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้สั่งเพิ่มค่าจ้างหรือเลื่อนตำแหน่ง พนักงาน เมื่อผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา ความอดุสาหะ การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ ความเหมาะสม กับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ให้เหมาะสมกับภาวะงบประมาณของ มหาวิทยาลัย

หมวด ๖

การเปลี่ยนและการโอนย้ายตำแหน่ง

ข้อ ๒๗ การเปลี่ยนและการโอนย้ายตำแหน่งของพนักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๗

จรรยาบรรณ วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๘...

ข้อ ๒๘ ให้นำบทบัญญัติในหมวด ๕ วินัยและการรักษาวินัยและหมวด ๖ การดำเนินการทางวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ รวมตลอดระเบียบข้อบังคับตามบทบัญญัติในกฎหมายนั้น และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เกี่ยวข้องกับวินัยและจรรยาบรรณมาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๘ การออกจากงาน

ข้อ ๒๙ พนักงานพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ครบอายุหกสิบปีบริบูรณ์ตามปีงบประมาณ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) ครบกําหนดตามสัญญาจ้าง
- (๕) ยกเลิกสัญญาจ้างเนื่องจากปฏิบัติงานผิดเงื่อนไขตามสัญญาหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- (๖) ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก
- (๗) ขาดคุณสมบัติทั่วไปและมีลักษณะต้องห้ามการเป็นพนักงานตามข้อ ๖
- (๘) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกำหนด
- (๙) ขาดงานหรือขาดราชการติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

กรณีพนักงานพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานตาม (๒) มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาจ้างพนักงานที่มีอายุเกินกว่าหกสิบปี ต่อไปได้อันสิ้นสุดปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

การยุบเลิกส่วนราชการไม่เป็นเหตุให้พนักงานพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานจนกว่าจะครบกำหนดตามสัญญาจ้าง

หมวด ๙ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๓๐ พนักงานผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง เลิกจ้าง ปลดออกหรือไล่ออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ประจำมหาวิทยาลัยได้ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๓๑ พนักงานผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีสั่งลงโทษหรือตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์และดำเนินการตามความในข้อ ๓๐ โดยอนุโลม

ข้อ ๓๒ หลักเกณฑ์วิธีการในการสอบสวน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์หรือการพิจารณาใด ๆ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วยการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๓๓...

ข้อ ๓๓ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์สั่งแก้ไขการกระทำอันเป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์นั้น ทั้งนี้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๔ ให้พนักงานซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้ เป็นพนักงานตามข้อบังคับนี้ และมีสิทธิได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นใด ตามสิทธิและหน้าที่เช่นเดิมตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และให้ถือระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่อเนื่องนับแต่วันที่เข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

พนักงานซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ไม่ประสงค์ต่อสัญญาจ้างภายใต้เงื่อนไขแห่งข้อบังคับฉบับนี้ ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลซึ่งออกตามความข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาใช้บังคับ

ข้อ ๓๕ กรณีพนักงานซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป ให้ต่อสัญญาจ้างพนักงานต่อเนื่องไปจนครบอายุหกสิบปีบริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น

กรณีพนักงานซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้และได้รับการต่อสัญญาจ้างระยะที่สามเป็นคราวละห้าปีและมีอายุงานเกินเก้าปีแล้วตามความในข้อ ๑๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ได้รับการต่อสัญญาจ้างต่อเนื่องไปจนครบอายุหกสิบปีบริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น

กรณีพนักงานซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้และได้รับการต่อสัญญาจ้างระยะที่สามเป็นคราวละห้าปีแต่มีอายุงานไม่เกินเก้าปี ตามความในข้อ ๑๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ได้รับการต่อสัญญาจ้างต่อเนื่องไปจนครบอายุหกสิบปีบริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ต้องมีผลงานทางวิชาการที่มีคุณสมบัติเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรหรืออาจารย์ประจำหลักสูตร หรืออาจารย์ผู้สอนระดับปริญญาตรีขึ้นไปและตลอดระยะเวลาการจ้างต้องมีผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรหรืออาจารย์ประจำหลักสูตรระดับปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยแสดงเอกสารหลักฐานผลงานทางวิชาการในรอบห้าปีย้อนหลังประกอบและเสนอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หัวหน้าส่วนราชการ และอธิการบดีทราบตามลำดับ

พนักงานซึ่งได้รับการต่อสัญญาจ้างต่อเนื่องไปจนครบอายุหกสิบปีบริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น ต้องมีผลงานทางวิชาการที่มีคุณสมบัติเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรหรืออาจารย์ประจำหลักสูตร หรืออาจารย์ผู้สอนระดับปริญญาตรีขึ้นไปและตลอดระยะเวลาการจ้างต้องมีผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรหรืออาจารย์ประจำหลักสูตรระดับปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยแสดงเอกสารหลักฐานผลงานทางวิชาการในรอบห้าปีย้อนหลังประกอบและเสนอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หัวหน้าส่วนราชการ และอธิการบดีทราบตามลำดับตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๖...

ข้อ ๓๖ กรณีพนักงานซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการขึ้นไปให้ต่อสัญญาจ้างพนักงานต่อเนื่องไปจนครบอายุหกสิบปีบริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น

กรณีพนักงานซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้และได้รับการต่อสัญญาจ้างระยะที่สามเป็นคราวละห้าปีและมีอายุงานเกินเก้าปีแล้วตามความในข้อ ๑๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ได้รับการต่อสัญญาจ้างต่อเนื่องไปจนครบอายุหกสิบปีบริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น

กรณีพนักงานซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้และได้รับการต่อสัญญาจ้างระยะที่สามเป็นคราวละห้าปีแต่มีอายุงานไม่เกินเก้าปี ตามความในข้อ ๑๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ได้รับการต่อสัญญาจ้างต่อเนื่องไปจนครบอายุหกสิบปีบริบูรณ์ของปีงบประมาณนั้น ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ ต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการสองรอบการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือได้เลื่อนค่าจ้างตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือมีผลงานเป็นคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม หรือผลงานวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรือวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ รูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๗ ในระหว่างที่ยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล เพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ออกใช้บังคับ ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล ซึ่งออกตามความข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาใช้บังคับโดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายปัญญา มหาชัย)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้ข้อบังคับฉบับนี้ คือ โดยที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีการใช้บังคับมาระยะหนึ่งซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมมาแล้วจำนวนห้าฉบับ ในคราวนี้จึงเป็นการสมควรปรับปรุงโดยการยกเลิกทั้งฉบับ เพื่ออนุวัติกฎหมายภายในให้เป็นปัจจุบันและให้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ประกอบการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการหรือเงื่อนไขแห่งการทำสัญญาจ้างของพนักงาน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องออกข้อบังคับฉบับนี้