



ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ในคราวประชุมครั้งที่ ๒ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๗ และโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ในคราวประชุมครั้งที่ ๓ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงวางข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกระเบียบ ประกาศและคำสั่งเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าวเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาด

หมวด ๑

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖ ให้ ก.บ.ม. เป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๗ ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจหน้าที่ตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ข้อ ๘ การประชุมของ ก.บ.ม. ให้นำข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัยมาบังคับใช้โดยอนุโลม

หมวด ๒

การกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๙ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์และไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นผู้ที่มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(๓) เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกสั่งพักงานตามข้อบังคับนี้ หรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ในห้างหุ้นส่วนจำกัดหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

(๗) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๘) เคยถูกจำคุกโดยพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๑๐) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือตามกฎหมายอื่น

(๑๑) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

(๑๒) เป็นผู้ออกจากราชการตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ความในข้อ (ก) (๑) ไม่ใช่บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยชาวต่างประเทศ ซึ่งมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องจ้างตามข้อผูกพันหรือตามความจำเป็นเพื่อภารกิจของมหาวิทยาลัย

กรณีเห็นสมควร ก.บ.ม. อาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเพิ่มขึ้น หรือกำหนดแนวทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัย ในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยหรือยกเว้นคุณสมบัติ หรือลักษณะต้องห้ามหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการ กำหนดให้มีพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ได้

ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัย มีสิทธิที่จะได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งตาม มาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มี ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อาจารย์

(๕) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี

(๓) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๔) คณบดี

(๕) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่ เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

(๘) หัวหน้างาน

(๙) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่

(๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) ระดับเชี่ยวชาญ

- (๓) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (๔) ระดับชำนาญการ
- (๕) ระดับปฏิบัติการ
- (๖) ระดับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (ง) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่
 - (๑) ระดับชำนาญงานพิเศษ
 - (๒) ระดับชำนาญงาน
 - (๓) ระดับปฏิบัติงาน
 - (๔) ระดับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๑ มหาวิทยาลัยจะมีพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งใด ประเภทใด ลักษณะใด จำนวนเท่าใด อยู่ในหน่วยงานใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างไร รวมถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน ให้ ก.บ.ม.กำหนด โดยคำนึงถึงวงเงินงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานงบประมาณและเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ ให้ ก.บ.ม. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงตำแหน่งประเภท ชื่อสายงาน ชื่อตำแหน่งในสายงาน ระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.บ.ม. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะต่างไปจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งก็ได้

หมวด ๓

ภาระงาน

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามภาระงานของแต่ละตำแหน่ง

ข้อ ๑๔ พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ ต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดไว้

ข้อ ๑๕ พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะหรือตำแหน่งประเภททั่วไป ต้องมีภาระงานตามที่ ก.พ.อ. กำหนดและงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย
เกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่น้อยกว่า ๓๕ ชั่วโมงทำการต่อสัปดาห์ โดยไม่นับรวมเวลาพักกลางวัน

ให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำข้อตกลงภาระงานขั้นต่ำเป็นลายลักษณ์อักษร โดยให้ผู้บังคับบัญชาและพนักงานมหาวิทยาลัยลงลายมือชื่อไว้ด้วย ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจกำหนดภาระงานอื่นเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

หมวด ๔

การจ้าง ค่าจ้าง การอนุมัติและการอนุญาต

ข้อ ๑๖ การจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้จ้างจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๗ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ ให้คำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสมและความต้องการระหว่างวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอก

ห้ามมิให้จ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการที่มีวุฒิปริญญาตรี ในตำแหน่งอาจารย์ ยกเว้นบุคคลซึ่งได้รับทุนศึกษาต่อ ซึ่งมีข้อผูกพันที่จะต้องกลับมาปฏิบัติงานตามสัญญา และการจ้างผู้มีประสบการณ์ ความชำนาญเฉพาะด้านตามที่ ก.บ.ม.เห็นชอบ

ข้อ ๑๘ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๐ (ค) ให้จ้างจากผู้ที่มิควมวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยข้อ ๑๐ (ง) จ้างจากผู้ที่มิควมวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

ข้อ ๑๙ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง ยกเว้นตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และแก้ไขเพิ่มเติมที่นายกรัฐมนตรีต้องนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ข้อ ๒๐ ให้อธิการบดีมีอำนาจอนุมัติและอนุญาตที่เกี่ยวข้องกับข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๑ อัตราค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๐ (ก) และ (ค) ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาวิชาการและการเรียนการสอน หาก ก.บ.ม. เห็นว่า การสั่งจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ ผู้ใดจะเป็นประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยอย่างยิ่ง จะสั่งจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการผู้นั้น ให้ได้รับค่าจ้างสูงกว่าที่กำหนดไว้ และจะให้มิเงินเพิ่มพิเศษตามที่เห็นสมควรด้วยก็ได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

เงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามระเบียบสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาว่าด้วยเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินตอบแทนเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่ง โดยให้จัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๒ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจ้างครั้งแรกให้ทดลองปฏิบัติงาน เป็นเวลา ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๑ ปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงานผู้ใด ไม่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม.กำหนด หรือมีความประพฤติไม่เหมาะสม หรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ใน ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้อธิการบดีสั่งเลิกจ้าง แต่ทั้งนี้ ไม่กระทบถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่ การรับค่าจ้างและหรือค่าตอบแทน หรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย ในระหว่างที่ผู้นั้น ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๒๓ การจ้าง แบ่งออกเป็น ๔ ระยะ ดังนี้

- (๑) ระยะที่หนึ่ง มีอายุสัญญาจ้าง ๑ ปี
- (๒) ระยะที่สอง มีอายุสัญญาจ้าง ๓ ปี
- (๓) ระยะที่สาม มีอายุสัญญาจ้าง ๕ ปี
- (๔) ระยะที่สี่ มีอายุสัญญาจ้าง ครั้งละ ๕ ปี จนเกษียณอายุ

แบบสัญญาจ้าง ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

การพิจารณาต่อสัญญาจ้างในแต่ละระยะของการจ้าง ให้ดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จก่อนการต่อสัญญาจ้าง ไม่น้อยกว่า ๓ เดือน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ในระหว่างระยะเวลาตามสัญญาจ้าง ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน มหาวิทยาลัยตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่าน เกณฑ์การประเมินให้สั่งเลิกจ้างผู้นั้น

ข้อ ๒๔ หน่วยงานใดในมหาวิทยาลัย มีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้าง บุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานด้านใดเป็นพิเศษ หรือขาดคุณสมบัติตามข้อ ๙ (ก) (๑) และ (๒) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการได้

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น และเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อาจ พิจารณาให้พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ ซึ่งพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุปฏิบัติงานต่อไป โดยให้จ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ครั้งละไม่เกิน ๑ ปีจนอายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ โดยให้เป็นไป ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาโดยอนุโลม

ข้อ ๒๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นตำแหน่งและออกจากงาน ไปปฏิบัติงานตาม ความประสงค์หรือโครงการของมหาวิทยาลัย ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีสั่งจ้างและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้างในอัตราค่าจ้างเดิม

พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งออกจากงานไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับ ราชการทหาร เมื่อพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหาย ให้มีสิทธิขอกลับเข้าปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัย โดยทำคำร้องพร้อมด้วยหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหารยื่นต่ออธิการบดี ภายใน ๙๐ วันนับแต่วันที่พ้นจากราชการทหาร

ข้อ ๒๖ ถ้าตำแหน่งประเภทผู้บริหารของมหาวิทยาลัยว่างลง หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อธิการบดีอาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยตามที่เห็นสมควรรักษาราชการแทนในตำแหน่งได้

ผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาราชการแทนนั้น ในกรณีที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ เป็นกรรมการหรือให้อำนาจหน้าที่อย่างใดก็ให้ผู้รักษาราชการแทนทำหน้าที่กรรมการ หรือมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้นระหว่างรักษาราชการแทนแล้วแต่กรณี

หมวด ๕

สวัสดิการและเครื่องแบบพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๗ เพื่อประโยชน์สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ให้พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคน สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัย เรียกโดยย่อว่า “กสพ.” ซึ่งมหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้น และมหาวิทยาลัยอาจจัดให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลหรือเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

รายละเอียดเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัย (กสพ.) ให้เป็นไปตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งจดทะเบียนแล้วกำหนด

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้ทำสัญญาจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยก่อนข้อบังคับนี้ บังคับใช้ การสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามความสมัครใจ

ข้อ ๒๘ เครื่องแบบพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๖

การเลื่อนค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง และการย้าย

ข้อ ๒๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ให้ถือว่าผู้นั้นมีความรับผิดชอบ และมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาบังคับใช้

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ วิริยะอุตสาหะ อาจได้รับบำเหน็จ ความชอบ คำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติและรางวัล ทั้งนี้ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๐ (ก) อาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ โดยให้นำข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการมาบังคับใช้โดยอนุโลม

พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๐ (ข) ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการได้รับการแต่งตั้งให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๐ (ค) และ (ง) อาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้นำข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๓๑ มหาวิทยาลัยอาจย้ายพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในงานเดียวกันหรือต่างงานได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ไปดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๐ (ข) ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนตามที่กำหนดในข้อ ๒๑ วรรคสาม

เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง พ้นจากตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ผู้นั้นกลับไปปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม และให้ได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนตามตำแหน่งนั้นในระดับเงินค่าจ้างที่ได้รับอยู่ในขณะที่พ้นจากตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

การได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อนี้ ไม่ตัดสิทธิพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งวิชาการในการได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการตามตำแหน่งวิชาการ

หมวด ๗

วันเวลาทำงาน และการลา

ข้อ ๓๓ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีและการลาหยุดงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ข้อ ๓๔ การลาของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้นำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลามาบังคับใช้โดยอนุโลม

หมวด ๘

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๕ ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาและฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๖ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ก.บ.ม. อาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

- (๑) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ

- (๔) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การแลกเปลี่ยนพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ และตำแหน่งตามข้อ ๙ (ค) และ (ง)
- (๖) การอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม.กำหนด

หมวด ๙

จรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในข้อบังคับ สภามหาวิทยาลัยว่าด้วยจรรยาบรรณและประมวลจริยธรรมของอาจารย์และบุคลากร

การดำเนินการทางจรรยาบรรณ ให้นำข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยว่าด้วยจรรยาบรรณ และประมวลจริยธรรมของอาจารย์และบุคลากร มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๓๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติใน หมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๓๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสุภาพเรียบร้อย และปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

หากเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยหรือไม่ เป็นการรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ควรเสนอความเห็นทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา ทบทวนคำสั่ง หากผู้บังคับบัญชายังยืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

ข้อ ๔๐ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและแบบแผนราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของทางราชการ

ข้อ ๔๑ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย รวมทั้งต้องระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของ มหาวิทยาลัยเยี่ยงวิญญูชนที่พึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินตนเอง

ข้อ ๔๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องอุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัย ใช้ความอุตสาหะ วิริยะเต็มกำลังของตน ด้วยความมุ่งหมายในกิจการนั้นๆ บรรลุถึงซึ่งความสำเร็จ

พนักงานมหาวิทยาลัยต้องมาปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด จะละทิ้ง หรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาบรรณและมารยาท แห่งวิชาชีพของตน

ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาความสามัคคีและช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีแก่มหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๖ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จ

ข้อ ๔๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจของตน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มีควรได้ ถือว่าเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

ข้อ ๔๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใด ซึ่งจะเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่ประพฤติดูหมิ่นชื่อเสียงเกียรติยศ และหรือแก้อื้อเสียของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๐ การกระทำความผิดกรณีดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) กระทำผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

(๒) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขทางราชการซึ่งกำหนดให้ปฏิบัติจนเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓๙ จนเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๕) คัดลอกผลงานทางวิชาการของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

(๖) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร สำหรับตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตามวัน เวลาการมาทำงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

(๗) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้ไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง กรณีตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนดการทำงานตามเป้าหมาย

(๘) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือหนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๙) กลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มแวง ผู้ร่วมงานหรือประชาชนอย่างร้ายแรง

(๑๐) การกระทำอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนดว่าเป็นความผิดอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๑ ผู้บังคับบัญชา ต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย และดูแลระมัดระวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๕๒ โทษทางวินัยมี ๔ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าจ้าง
- (๓) ลดค่าจ้าง
- (๔) เลิกจ้าง

หมวด ๑๐ การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นทำการสอบสวนโดยเร็ว โดยให้ดำเนินการตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา

ก่อนดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน อาจตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลสืบสวนข้อเท็จจริงเป็นเบื้องต้นก่อนก็ได้ ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยว่าด้วยการสืบสวนข้อเท็จจริง

ข้อ ๕๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นทำการสอบสวนโดยเร็ว โดยให้ดำเนินการตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนแล้วเสร็จ เห็นว่าได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีพิจารณาลงโทษเลิกจ้าง

ข้อ ๕๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีมีอำนาจสั่งพักงาน เพื่อรอฟังผลการสอบสวน หรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิด แต่ไม่ถึงจะต้องถูกลงโทษเลิกจ้าง และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงานและค่าจ้างของผู้ถูกสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ส่วนการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการสืบสวนข้อเท็จจริง ให้นำข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยว่าด้วยการ

ดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการสืบสวนข้อเท็จจริงของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยมาบังคับใช้เทียบเคียงโดยอนุโลม

ข้อ ๕๖ การลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัย อธิการบดีต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่า ผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ ๕๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้อธิการบดีสั่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละ ๕ ของค่าจ้างที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือน หรือลดค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละ ๓ ของค่าจ้างที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน แล้วแต่กรณี

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีสั่งลงโทษเลิกจ้าง หากมีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาการลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำความผิดวินัยเล็กน้อย หากอธิการบดีเห็นว่า มีเหตุอันควรลดโทษจะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

แบบหนังสือว่ากล่าวตักเตือนและหนังสือทำทัณฑ์บน ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๑๑

การออกจากงาน

ข้อ ๕๘ พนักงานมหาวิทยาลัย ออกจากงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ครบเกษียณอายุ
- (๔) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (๕) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน หรือไม่มีภาระงานที่กำหนดไว้ในหมวด ๓
- (๖) ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติงานตามที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (๗) ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (๘) ถูกเลิกจ้าง กรณีผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามข้อ ๕๐

ข้อ ๕๙ พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่ออธิการบดีล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน เพื่อให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณาการอนุญาต เมื่อสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอาจยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วันก็ได้

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยขอลาออกจากงานเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าอธิการบดีเห็นว่า มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง อธิการบดีจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกิน ๙๐ วันนับแต่วันขอลาออกก็ได้

ข้อ ๖๐ อธิการบดีมีอำนาจสั่งเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยได้ ในการสั่งเลิกจ้าง นอกจากกรณีที่ระบุไว้ในข้อ ๕๘ แล้ว ให้กระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้ด้วย ได้แก่

(๑) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดเจ็บป่วย จนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดย สม่าเสมอ

(๒) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือ บกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใดๆ

(๓) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือขาดพินความรู้ อยู่ก่อน วันสั่งจ้างโดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ ๙ หรือข้อ ๑๒

(๔) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้รับการเลื่อนค่าจ้างหรือเงินเพิ่มกรณีค่าจ้างเพิ่มขึ้น ให้สูงขึ้นติดต่อกัน จำนวน ๓ ครั้งของรอบการประเมินผลงาน

(๕) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติโดย ใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๖) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่กระทำความผิดลหุโทษหรือกระทำโดยประมาท

(๗) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ในสัญญาจ้าง

ข้อ ๖๑ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ ของมหาวิทยาลัย หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ในกรณีที่มี เหตุผลและความจำเป็น อธิการบดีจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ ๖๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่ง เพราะครบเกษียณอายุในสิ้นปีงบประมาณนั้น เว้นแต่เป็นกรณีตามข้อ ๒๔

หมวด ๑๒

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๖๓ ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เรียกโดยย่อว่า “ก.อ.ม.” เป็นคณะกรรมการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามข้อบังคับนี้

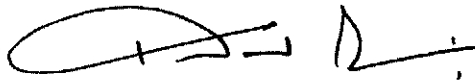
ข้อ ๖๔ พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดถูกสั่งลงโทษ หรือคับข้องใจจากการปฏิบัติของ ผู้บังคับบัญชาตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๕ ผู้ที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ และให้นับเวลาการปฏิบัติงานตามข้อบังคับดังกล่าวเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานตามข้อบังคับนี้

การดำเนินการทางวินัยต่อพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ซึ่งได้ดำเนินการอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ และสั่งให้ลงโทษตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗



(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา