



ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน

พ.ศ. ๒๕๔๘

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยมีเอกภาพ มีความคล่องตัว และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๓๓ และมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๘ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ ”

ข้อ ๒ ให้ใช้ข้อบังคับนี้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน

พ.ศ. ๒๕๔๒

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน

(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๖

(๓) ระเบียบมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการปรับสถานภาพลูกจ้างชั่วคราว
เงินรายได้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๔๖

(๔) ระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ว่าด้วยสวัสดิการ
พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๖

บรรดาระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดที่ประกาศใช้ก่อนข้อบังคับนี้ซึ่งมีข้อความขัดหรือ
แย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“ มหาวิทยาลัย ”

หมายถึง

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

“ สภามหาวิทยาลัย ”

ข

ข

(๑)

(๒)

งาน ซึ่งอยู่ใน

(๓)

รับพนักงาน

(๔)

สำหรับพนักงาน

(๕)

ที่คณะกรรมการ

- “สภามหาวิทยาลัย” หมายถึง สภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- “อธิการบดี” หมายถึง อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- “คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์” หมายถึง คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๘
- “คณะกรรมการ” หมายถึง คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๘
- “พนักงาน” หมายถึง ผู้ซึ่งปฏิบัติงานให้แก่มหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณหรือเงินรายได้หรือเงินอื่นใดของมหาวิทยาลัย เว้นแต่ข้อความในข้อบังคับนี้จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

อำนาจหน้าที่

ข้อ ๖ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน

(๒) อนุมัติ อนุญาต ให้ความเห็นชอบ สั่งการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน ซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

(๓) เสนอแนะและให้คำปรึกษากับสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลกับพนักงาน

(๔) พิจารณา ก่อตั้งกรอง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่งอื่นใดว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

(๕) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจของคณะกรรมการ

/ข้อ ๖ พิจารณาการปรับ...

(๖) พิจารณาการปรับสถานภาพลูกจ้างเป็นพนักงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๗ การประชุมคณะกรรมการให้นำการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๘ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

หมวด ๒

การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ ค่าจ้าง

ข้อ ๘ ตำแหน่งพนักงานมี ๓ ประเภท คือ

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ได้แก่

(๑) ตำแหน่งคณาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย

(๒) ตำแหน่งนักวิจัย

(๓) ตำแหน่งที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(ข) ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ได้แก่

(๑) ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ

(๒) ตำแหน่งธุรการ

(๓) ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้างาน หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองหรืองาน

(๔) ตำแหน่งอื่นที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(ค) ตำแหน่งบริหารวิชาการ ได้แก่

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน หรือสำนัก

(๓) ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน หรือสำนัก

(๔) หัวหน้าสาขาวิชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสาขาวิชา

(๕) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๙ คุณสมบัติ...

ใน
กร
เป็น
เงิน
ประก
ประ
คณะ
เงื่อ
ที่คณะ

ข้อ ๘ คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานการกำหนดระยะเวลา
ในสัญญาจ้าง การต่อสัญญาจ้าง การเลิกสัญญาจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะ
กรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๐ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างหรือบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานทุกตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ ให้คณะกรรมการกำหนดค่าจ้าง และค่าตอบแทนให้แก่ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง
เป็นพนักงานตามหลักเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยทำเป็นประกาศสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ พนักงานอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจ หรือเงินเพิ่มพิเศษ
เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าประสบการณ์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยทำเป็น
ประกาศสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยอาจจัดให้มีระบบสวัสดิการ
ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่พนักงานตามความจำเป็นและความเหมาะสมตามที่
คณะกรรมการกำหนดและตามความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๔ ให้อธิการบดีเป็นผู้ตั้งเพิ่มค่าจ้างประจำปีของพนักงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการและ
เงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๕ วัน เวลา ทำงาน วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปี ของพนักงานให้เป็นไปตาม
ที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด ๓

การลา

ข้อ ๑๖ การลา มี ๖ ประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคงคบุตร
- (๓) การลากิจส่วนตัว
- (๔) การลาพักผ่อน
- (๕) การลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์

/ (๖) การลา...

ทำที่...




ทหาร

มหาวิทยาลัย

(๖) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการ
หลักเกณฑ์และวิธีการลาให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยทำเป็นประกาศสภา

มหาวิทยาลัย
ต่อมหาวิทยาลัย

หมวด ๔

การประเมินและพัฒนาพนักงาน

อำนาจนี้

หรือคำขอ
รับอนุญาต

มหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๗ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณา
ความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม และสถานภาพของพนักงาน ในการดำรงอยู่ในตำแหน่ง การเลื่อน
ตำแหน่ง การขึ้นค่าจ้าง หรือการเพิ่มค่าจ้างประจำปี การต่ออายุสัญญาจ้าง รวมทั้งการพัฒนาการปฏิบัติงาน
ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๘ ให้มหาวิทยาลัยจัดหรือส่งเสริมให้มีระบบและวิธีการพัฒนาพนักงานตามความ
จำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งสร้างโอกาสให้เกิดความหลากหลายทางความคิด โดยเฉพาะจากแหล่งเรียนรู้
ภายนอกมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการส่งเสริมและ
พัฒนาพนักงาน โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

หากรู้ว่าผู้ได้

ร้ายแรง

หมวด ๕

วินัยและการรักษาวินัย

อย่างร้ายแรง

ในประกาศม

ข้อ ๑๙ พนักงานต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ดังต่อไปนี้

โดยชอบด้วยกฎหมาย

มหาวิทยาลัย

(๑) ต้องสุภาพเรียบร้อย เชื้อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่

(๒) ต้องปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของ

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย
ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

(๔) ต้องอุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัยและมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ การมา
ปฏิบัติงานสาย หรือกลับก่อนกำหนดเวลาเป็นประจำ ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

(๕) ต้องรักษาความลับ

(๕) ต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย

(๖) ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และมารยาทแห่งวิชาชีพของตนตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

(๗) ต้องรักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัย

(๘) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

(๙) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๑๐) ต้องไม่กระทำการในทางหุ้นส่วน หรือบริษัท หรือปฏิบัติงานอื่นใด ที่ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในลักษณะเดียวกับค่าจ้าง หรือมีผลประโยชน์อื่นใดที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย เว้นแต่จะได้รับการอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา

(๑๑) การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือมีผลประโยชน์อื่นใดเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ ถือเป็น การทุจริตต่อหน้าที่

(๑๒) ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนเองหรือแก่มหาวิทยาลัย

(๑๓) ต้องไม่ประพฤติชั่ว

ข้อ ๒๐ ผู้บังคับบัญชาต้องดูแลและระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัยทันที

ข้อ ๒๑ พนักงานกระทำความผิดวินัยกรณีความผิดต่อไปนี้ ถือเป็น การกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่

(๒) กระทำความผิดวินัยกรณีใดกรณีหนึ่งเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

(๓) จงใจปฏิบัติหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

(๔) กระทำการอื่นใดที่คณะกรรมการกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง โดยทำประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๒ โทษวินัยมี ๕ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) งดบำเหน็จความชอบ

(๓) ตัดค่าจ้าง

(๔) ตัดค่าจ้าง

(๔) ลดค่าจ้าง

(๕) ปลดออก

ข้อ ๒๓ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีให้เหมาะสม
กับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้

กรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย และเป็นความผิดวินัยครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า
เหตุอันควรลดโทษจะงดโทษให้โดยวางกล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้
การลงโทษตามข้อนี้ผู้บังคับบัญชาจะมีอำนาจสั่งลงโทษ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้
พึงใดให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๔ พนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจะต้องได้รับโทษปลดออก
ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า เป็นกรณีที่ควรสอบสวน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำ
การสอบสวนโดยไม่ชักช้า แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากรณีดังกล่าวเป็นความผิดที่ชัดเจนไม่จำเป็นต้อง
สอบสวนให้ทำการสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด
โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๕ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดี
อาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
แม้ระยะหลังผู้นั้นจะออกจากงานไปแล้ว อธิการบดียังมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกได้ เว้นแต่ผู้นั้นจะออก
จากงานเพราะตาย

ข้อ ๒๖ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการ
สอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีมี
อำนาจสั่งพักงาน เพื่อรอผลการสอบสวนหรือพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา
หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก และไม่มีกรณี
ที่ต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือในตำแหน่งระดับ
เดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ค่าจ้างของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงานให้เป็นไปตามที่คณะ
กรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๗ พนักงานออกจากงาน เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ครบเกษียณอายุ เมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

(๓) ได้รับอนุญาต...



ความจำเป็น
กว่าสามสิ
ไม่เกินเก้า
การเมืองให้
คู่ใด ๆ
กรณีค่าจ
การดไม่ดี
มหาวิทยาลัย
ผลการ
สอบสวน
โทษ
คำสั่งให้

- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) ยุบ หรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน
- (๕) สิ้นสุดสัญญาจ้าง

(๖) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้าง ตามข้อ ๒๕ ข้อ ๓๐ และข้อ ๓๑ หรือตามเหตุผลและ
 ความจำเป็นที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยทำเป็นประกาศสภามหาวิทยาลัย

(๗) ถูกสั่งลงโทษปลดออก

ข้อ ๒๘ พนักงานผู้ใดประสงค์จะออกจากงาน ให้ยื่นใบลาออกต่ออธิการบดีล่วงหน้าไม่น้อย
 สามสิบวัน และเมื่อได้รับอนุญาตจากอธิการบดีจึงจะออกจากงานได้

กรณีเพื่ออธิการบดีเห็นว่าเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยจะขยับยั้งการลาออกไว้ก่อนเป็นเวลา
 เกินเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออกก็ได้

กรณีพนักงานขอลาออก เพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งทาง
 เมืองให้ลาออกได้ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ข้อ ๒๙ อธิการบดีมีอำนาจสั่งให้พนักงานออกจากงานหรือเลิกจ้างกรณีต่อไปนี้ได้ด้วย คือ

- (๑) เมื่อพนักงานผู้ใดเจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (๒) เมื่อพนักงานผู้ใดประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วย

- (๓) เมื่อพบว่าหลังจากบรรจุแต่งตั้งพนักงานผู้ใดขาดคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการกำหนด
- (๔) เมื่อพนักงานไม่ได้รับพิจารณาเพิ่มค่าจ้างในระหว่างปฏิบัติงานติดต่อกันสามปีขึ้นไป เว้น

(๕) เมื่อพนักงานผู้ใดปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความ
 ความที่ต่ำกว่าที่กำหนด

อธิการบดีอาจสั่งให้เลิกเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศ

เมื่อพนักงานผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีการสอบสวน
 ผลการสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำความผิดที่จะถูกลงโทษปลดออก แต่มีมลทินมัวหมองในกรณีที่ถูก
 กล่าวหาให้ปฏิบัติงานต่อไปอาจเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

(๖) เมื่อพนักงานผู้ใดได้รับโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ยกเว้นกรณีที่เป็นความผิด
 หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท และอธิการบดีเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย
 ให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างก็ได้

/กรณีให้ออก...



กรณีให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างตาม (๒) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๐ เมื่อพนักงานผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานพิเศษใด ๆ ตามความประสงค์ของมหาวิทยาลัย อธิการบดีอาจสั่งผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราว โดยมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินสี่ปีก็ได้

ข้อ ๓๑ เมื่อพนักงานผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร อธิการบดีอาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้าง ในกรณีที่มีเหตุผลพิเศษและความจำเป็น อธิการบดีอาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ ๓๒ พนักงานผู้ใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้ออกจากงานเพราะเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณของมหาวิทยาลัย กรณีมีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งและเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจให้พนักงานซึ่งออกจากงานเพราะเกษียณอายุอยู่ปฏิบัติงานต่อไป ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยและทำเป็นประกาศสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๓ พนักงานมีสิทธิร้องทุกข์ได้ เมื่อ

(๑) เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งของมหาวิทยาลัย ให้ผู้นั้นร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการบริหารและร้องทุกข์

(๒) ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างตามข้อ ๒๕ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อสภา

ข้อ ๓๔ พนักงานผู้ใดถูกลงโทษตามข้อบังคับนี้ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ ดังนี้

(๑) การอุทธรณ์คำสั่งภาคทัณฑ์ หรืองดบำเหน็จความชอบ หรือตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง ให้

อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

(๒) การอุทธรณ์คำสั่งปลดออกให้อุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัยภายในสามสิบวันนับแต่วัน

ทราบคำสั่ง เมื่อสภามหาวิทยาลัยวินิจฉัยประการใด ให้อธิการบดีสั่งไปตามมติสภามหาวิทยาลัย ในกรณี อธิการบดีสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงานให้นำความตามข้อ ๒๖ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อบังคับ

วิธีการ แ

ก่อนข้อบ

/บทเฉพาะกาล...

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๕ คณะกรรมการที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานก่อนใช้
ข้อบังคับนี้ให้ถือว่ามิผลสมบูรณ์ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๓๖ กรณีที่คณะกรรมการหรือสภามหาวิทยาลัย ยังมิได้กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์
วิธีการ และเงื่อนไขมาใช้บังคับให้นำบรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือกฎหมายอื่นใดที่มีใช้อยู่
ก่อนข้อบังคับนี้มาใช้บังคับไปพลางก่อนโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๘

ดร. วิมล

(ศาสตราจารย์นายแพทย์เกษม วัฒนชัย)

นายกสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

๑๘



ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
เรื่อง คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน พ.ศ. ๒๕๔๙

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ และข้อ ๙ แห่งข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงาน บุคคล คราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๙ จึงออกประกาศ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง คุณสมบัติของผู้ที่จะ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน พ.ศ. ๒๕๔๙"

ข้อ ๒ ให้ใช้ประกาศนี้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ คุณสมบัติผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงานหรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตาม ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน หรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

//(๗) เคยถูกจำคุก...

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์กรการมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เคยถูกลงโทษให้ปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน หรือกฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย หรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นของรัฐ

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๙



(ศาสตราจารย์ประกอบ วิโรจนกูฏ)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ประธานกรรมการบริหารงานบุคคล

การบริ
ในครา
อุบลรา
ท้ายประ