

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ว่าด้วย คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. ๒๕๖๙

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารจัดการภารกิจของมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ ชัดเจน เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยตามที่กฎหมายกำหนด และสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) (๑๓) และ (๑๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับมาตรา ๑๗ และ ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม.) และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.) ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๙ และโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการด้านกฎหมายมหาวิทยาลัยในคราวประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๙ และโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้ เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. ๒๕๖๙”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดา ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ประกาศ มติหรือคำสั่งอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“บุคลากร” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“พนักงาน...

"พนักงานราชการ" หมายความว่า พนักงานราชการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"ลูกจ้างประจำ" หมายความว่า ลูกจ้างประจำกระทรวงการคลังสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"ลูกจ้างชั่วคราว" หมายความว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับการจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายได้มหาวิทยาลัย

"ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก" หมายความว่า บุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย บริหารบุคคล บริหารงบประมาณและการเงิน หรือด้านอื่น ๆ ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นสมควร ซึ่งมิใช่กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกประกาศ หรือคำสั่ง เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ ตลอดจนมีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ และวินิจฉัยให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๖ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยขึ้นคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า "ก.บ.ม." ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

(๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ
(๒) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ
(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกโดยอธิการบดีเป็นผู้เสนอชื่อ จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
(๔) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็นกรรมการ
(๕) ผู้แทนคณบดี ซึ่งมาจากการคัดเลือกกันเอง จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
(๖) ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ซึ่งมาจากการคัดเลือกกันเอง จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
(๗) ผู้แทนบุคลากร ประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
(๘) ผู้แทนบุคลากร ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
(๙) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลการบริหารบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
(๑๐) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
(๑๑) ผู้อำนวยการกองกลาง เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
(๑๒) หัวหน้างานบริหารบุคคลและนิติการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
(๑๓) นิติกร เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ประธานกรรมการอาจแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานในการประชุมได้ไม่เกิน ๓ คน

ข้อ ๗ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งกรรมการตามข้อ ๖ (๗) และ (๘) โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ คณะกรรมการตามข้อ ๖ (๓) (๗) และ (๘) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๓ ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้

กรณีประธานกรรมการหรือกรรมการ พ้นตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้ดำเนินการให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้นั้นในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่า ๙๐ วันจะไม่ดำเนินการให้ผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

กรณีประธาน...

กรณีประธานกรรมการหรือกรรมการ พ้นตำแหน่งครบตามวาระ แต่ยังมิได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งประธานกรรมการหรือกรรมการ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการ ซึ่งพ้นตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะได้ประธานกรรมการหรือกรรมการคนใหม่ ทั้งนี้ ให้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งประธานกรรมการหรือกรรมการภายใน ๙๐ วันนับแต่ผู้นั้นพ้นตำแหน่ง

ข้อ ๙ คณะกรรมการตามข้อ ๖ นอกจากพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว อาจพ้นตำแหน่งในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) พ้นจากการเป็นข้าราชการหรือพ้นจากการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๔) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๕) ขาดคุณสมบัติของการเป็นคณะกรรมการในประเภทนั้น

(๖) เป็นบุคคลไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๗) ถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกคำสั่งให้ออกเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการ ก.บ.ม. มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

(๒) กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคล และจรรยาบรรณวิชาชีพที่พึงมีในมหาวิทยาลัย การดำเนินการทางวินัย การรักษาวินัย และการออกจากงาน

(๓) พิจารณาเกี่ยวกับจรรยาบรรณ วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินทางวินัย โดยเป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๔) พิจารณาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และแจ้งให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

(๕) พิจารณากรอบอัตรากำลัง กรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่ง รวมทั้งภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และอัตราของวงเงินที่จะพึงใช้เพื่อการบริหารงานบุคคล

(๖) รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ หรือพนักงาน กำหนดอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับและตำแหน่งที่ควรแต่งตั้ง

(๗) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และเผยแพร่ประชาคมมหาวิทยาลัยทราบอย่างทั่วถึง ยกเว้นเรื่องที่จะกระทบต่อความเสียหายส่วนบุคคล

(๘) พิจารณาให้ความเห็นชอบการเปลี่ยนตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป และการตัดโอนตำแหน่งของบุคลากร

(๙) พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

(๑๐) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแก่อธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย

(๑๑) แต่งตั้งคณะ...

(๑๑) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะการทำงาน หรือบุคคลเพื่อการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ก.บ.ม.

(๑๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยอันตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือตามที่ระบุไว้ในข้อบังคับอื่นของสภามหาวิทยาลัย

กรณีกำหนดตาม (๒) (๓) และ (๖) ให้สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบจึงสามารถบังคับใช้ได้

ข้อ ๑๑ การดำเนินการประชุมของคณะกรรมการ ก.บ.ม. ให้นำข้อบังคับว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัย มาใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๑๒ ให้คณะกรรมการ ก.บ.ม. และคณะอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๓ ให้คณะกรรมการ ก.บ.ม. ที่ได้รับการแต่งตั้งก่อนข้อบังคับนี้ใช้บังคับดำเนินต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ก.บ.ม. ขึ้นใหม่

ให้คณะกรรมการ ก.บ.ม. ดำเนินการตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๔ เมื่อมีการประกาศใช้ข้อบังคับนี้แล้วให้ดำเนินการจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการตามข้อ ๗ ภายในเวลา ๖๐ วัน นับแต่ประกาศนี้มีผลใช้

ข้อ ๑๕ เมื่อดำเนินการตามข้อ ๑๔ แล้ว ให้สภาแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวภายในระยะเวลา ๖๐ วัน นับแต่ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งกรรมการตามข้อ ๗

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี)
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

หมายเหตุ : เหตุผลในการประกาศใช้ข้อบังคับฉบับนี้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีความจำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลให้มีความชัดเจนและเพื่อกำหนดองค์ประกอบ คุณสมบัติ วาระการดำรงตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ และวิธีดำเนินงานของคณะกรรมการให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้การพิจารณาและดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นไปโดยถูกต้องตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ และวิธีการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และสามารถตรวจสอบได้อันจะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และบริบทของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน