



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม  
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจ้าง และการทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย  
พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยเป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับ ข้อ ๒๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในคราวประชุมครั้งที่ ๖๒(๖/๒๕๕๗) เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงให้ออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจ้าง และการทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๔

(๒) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“ผลงานวิชาการรับใช้สังคม” หมายความว่า ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือท้องถิ่นที่เกิดขึ้นโดยใช้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาอย่างน้อยหนึ่งสาขาวิชา และปรากฏผลที่สามารถประเมินได้เป็นรูปธรรมโดยประจักษ์ต่อสาธารณะ ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมนี้ต้องเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นทางด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านเกี่ยวกับชุมชน วิถีชีวิต ศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม อาชีพ

เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง คุณภาพชีวิต หรือสุขภาพ หรือเป็นผลงานที่นำไปสู่การจดทะเบียนสิทธิบัตร หรือทรัพย์สินทางปัญญาในรูปแบบอื่นที่สามารถแสดงได้เป็นที่ประจักษ์ว่าสามารถใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาสังคม และก่อให้เกิดประโยชน์อย่างชัดเจน หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงในความตระหนักและการรับรู้ในปัญหาและแนวทางแก้ไขของชุมชน

ข้อ ๕ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้ว ทำสัญญาจ้างตามแบบที่ มหาวิทยาลัยกำหนด โดยมีระยะเวลาการทำสัญญา ดังนี้

(ก) สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ให้ทำสัญญาจ้างนับถึงวันสิ้นปีงบประมาณ ที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ในระหว่างระยะเวลาตามสัญญาจ้างให้มีการประเมินพนักงาน มหาวิทยาลัย โดยมีเงื่อนไขดังนี้

(๑) ระยะเวลาที่ ๑ (ภายใน ๓ ปี นับแต่วันที่บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย) ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินดังต่อไปนี้

- ต้องมีเอกสารประกอบการสอน ตำรา หนังสือ งานวิจัย ผลงานวิชาการ รับใช้สังคม หรือผลงานทางวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะอื่นที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานที่เพียงพอสำหรับ ใช้ในการเรียนการสอน ไม่น้อยกว่า ๑ เล่ม/ชิ้น

(๒) ระยะเวลาที่ ๒ (ภายใน ๓ ปี นับแต่วันที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน (๑)) ต้องผ่านเกณฑ์ การประเมินดังต่อไปนี้

- ต้องมีเอกสารประกอบการสอน ตำรา หนังสือ งานวิจัย ผลงานวิชาการ รับใช้สังคม หรือผลงานทางวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะอื่นที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานที่เพียงพอสำหรับ ใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยผ่านการประเมินของ ก.บ.ม. ไม่น้อยกว่า ๑ เล่ม/ชิ้น

(๓) ระยะเวลาที่ ๓ (ภายใน ๕ ปี นับแต่วันที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน (๒)) ต้องผ่านเกณฑ์ การประเมินดังต่อไปนี้

- ต้องมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือหากได้ยื่นขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการไว้แล้วก่อนครบกำหนดระยะเวลา แต่กระบวนการพิจารณายังไม่แล้วเสร็จ ให้ ปฏิบัติงานต่อไปอีกไม่เกินสองปี และภายในระยะเวลาสองปีต้องมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) ระยะเวลาที่ ๔ (ภายใน ๙ ปี นับแต่วันที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน (๓)) ต้องผ่านเกณฑ์ การประเมินดังต่อไปนี้

- ต้องมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ หรือมีตำแหน่งทาง วิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์และมีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก

(๕) ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง

(๖) ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการรายใด มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ แม้ว่าจะมีระยะเวลาการปฏิบัติไม่ครบถ้วนตามที่กำหนด ให้ถือว่าระยะเวลาการ ปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการรายนั้น อยู่ในระยะเวลาที่ ๔ ทั้งนี้ ให้เริ่มระยะตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบตำแหน่งทางวิชาการ

(๗) ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตั้งแต่ระดับรองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะขึ้นไป ไม่ให้นำระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารเป็นเงื่อนไขตาม (๑) – (๔)

(๘) ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัยให้ลาศึกษาต่อ ภาคปกติ ไม่ให้นำระยะเวลาในการไปศึกษาต่อเป็นเงื่อนไขตามข้อ (๑) – (๔)

(ข) สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ให้ทำสัญญาจ้างนับถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ในระหว่างระยะเวลาตามสัญญาจ้างให้มีการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีเงื่อนไขดังนี้

(๑) ระยะที่ ๑ (ภายใน ๓ ปี นับแต่วันที่บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย) ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินดังต่อไปนี้

- ต้องมีเพิ่มผลงาน และ
- ต้องมีเพิ่มบันทึกสมรรถนะ

(๒) ระยะที่ ๒ (ภายใน ๓ ปี นับแต่วันที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน (๑)) ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่มหาวิทยาลัยหรือ ก.บ.ม. กำหนด ดังต่อไปนี้

- ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง หรือมีงานวิจัยไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง และ

- ต้องมีเพิ่มผลงาน และ
- ต้องมีเพิ่มบันทึกสมรรถนะ

(๓) ระยะที่ ๓ (ภายใน ๕ ปี นับแต่วันที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน (๒)) ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่มหาวิทยาลัยหรือ ก.บ.ม. กำหนด ดังต่อไปนี้

- ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง หรือมีงานวิจัยไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง และ

- ต้องมีเพิ่มผลงาน และ
- ต้องมีเพิ่มบันทึกสมรรถนะ

(๔) ระยะที่ ๔ (ภายใน ๙ ปี นับแต่วันที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน (๓)) ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่มหาวิทยาลัยหรือ ก.บ.ม. กำหนด ดังต่อไปนี้

- ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง และ

- ต้องมีงานวิจัยไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง หรือ ก.บ.ม. พิจารณาเห็นว่าเป็นผลงานที่เทียบเคียงงานวิจัยได้ และ

- ต้องมีเพิ่มผลงาน และ
- ต้องมีเพิ่มบันทึกสมรรถนะ

(๕) ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง

(๖) ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนรายใด มีตำแหน่งอยู่ในระดับชำนาญการพิเศษ แม้ว่าจะมีระยะเวลาการปฏิบัติไม่ครบถ้วนตามที่กำหนด ให้ถือว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนรายนั้น อยู่ในระยะที่ ๔ ทั้งนี้ ให้เริ่มระยะตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๖ เมื่อครบกำหนดในแต่ละระยะแล้ว ให้มีการประเมินเพื่อเปลี่ยนระยะ โดยมีขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

(๑) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยเริ่มปฏิบัติงานในแต่ละระยะ ให้หัวหน้าหน่วยงานที่พนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดแจ้งรายละเอียดถึงหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบ

(๒) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยดำเนินการส่งเอกสารหรือหลักฐานที่กำหนดในข้อ ๕ ต่อกองบริหารงานบุคคลก่อนที่จะครบกำหนดในแต่ละระยะไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้กองบริหารงานบุคคลรวบรวม และเสนอให้ ก.บ.ม. พิจารณา

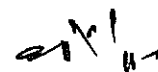
ข้อ ๗ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้มีอำนาจพิจารณาตีความและวินิจฉัย

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๘ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อนประกาศนี้มีผลบังคับใช้ ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างใหม่ได้จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ โดยให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อเนื่องจากระยะเวลาจ้างตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๔ หรือประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน พ.ศ. ๒๕๕๓ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๙ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อนประกาศนี้มีผลบังคับใช้ ทำสัญญาจ้างฉบับใหม่ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยให้นับถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ เว้นแต่พนักงานมหาวิทยาลัยรายใดได้ทำสัญญาจ้างโดยมีระยะเวลาถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์อยู่แล้ว ให้สัญญาเดิมมีผลบังคับต่อไปโดยไม่ต้องทำสัญญาจ้างฉบับใหม่

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ อยู่มี)

รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม