



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
เรื่อง หลักเกณฑ์ การพิจารณาการต่อสัญญาจ้างและการทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาการต่อสัญญาจ้างและการทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับข้อ ๗ (๑๘) ของข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาการต่อสัญญาจ้างและการทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาเรื่อง หลักเกณฑ์ การพิจารณาการต่อสัญญาจ้างและการทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔ ”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่ถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาต่อสัญญาจ้างในแต่ละระยะของการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๙”

(๒) “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาต่อสัญญาจ้างในแต่ละระยะของการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ”

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการตามกฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการและประกาศกระทรวงแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ส่วนงานภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษาและให้หมายความรวมถึงหน่วยงานภายในซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากอง

“ก.บ.ม.” ...

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
 “คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อประกอบการต่อสัญญาจ้าง
 “พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ และพนักงาน
 มหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ และสัญญาจ้าง
 พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติ
 ตามประกาศนี้หรือที่มีได้ระบุนไว้ในประกาศนี้ ให้เสนอ ก.บ.ม. พิจารณา

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ ให้ผู้มีอำนาจตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล
 ของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗ มีอำนาจในการสั่งบรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน หรือเลิกจ้างพนักงาน
 มหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ ผู้ได้รับคำสั่งบรรจุแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ
 ที่บรรจุแต่งตั้ง ก่อนวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้ทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา และเป็นไป
 ตาม หมวด ๒ เงื่อนไขสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ ที่บรรจุแต่งตั้ง ก่อนวันที่ ๑ มกราคม
 พ.ศ. ๒๕๕๙ ตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ผู้ได้รับคำสั่งบรรจุแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ
 ที่บรรจุแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ให้ทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
 และเป็นไปตาม หมวด ๓ เงื่อนไขสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ ที่บรรจุแต่งตั้ง
 วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ผู้ได้รับคำสั่งบรรจุแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ
 หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา และเป็นไปตาม หมวด ๔ เงื่อนไขสัญญา
 จ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ
 ฉบับนี้

ข้อ ๘ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้วให้ต่อสัญญาจ้างโดยมีเงื่อนไข
 และระยะเวลาการจ้างตามสัญญา ดังนี้

๘.๑ ระยะเวลาที่ ๑ มีอายุสัญญาจ้าง ๑ ปี

๘.๒ ระยะเวลาที่ ๒ มีอายุสัญญาจ้าง ๓ ปี

๘.๓ ระยะเวลาที่ ๓ มีอายุสัญญาจ้าง ๕ ปี

๘.๔ ระยะเวลาที่ ๔ มีอายุสัญญาจ้างครั้งละ ๕ ปี จนเกษียณอายุ

หมวด ๒

เงื่อนไขสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ
ที่บรรจุแต่งตั้ง ก่อนวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๙ การทำสัญญาจ้างระยะที่ ๑ เป็นตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๐ การต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๒ ให้มีเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ที่สามารถใช้ข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ ภายในสัญญาจ้างระยะที่ ๒ (๓ ปี) และต้องมีการประเมินการปฏิบัติงาน ตลอดระยะเวลาของสัญญาจ้างอยู่ในระดับดีขึ้นไป ตลอดสัญญาจ้างระยะที่ ๑

ข้อ ๑๑ การต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๓ ให้ดำเนินการเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งวิชาการ ภายในสัญญาจ้างระยะที่ ๓ (๕ ปี) และต้องมีการประเมินการปฏิบัติงานตลอดระยะเวลาของสัญญาจ้างระยะที่ ๒ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป

ข้อ ๑๒ การต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๔

๑๒.๑ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้ต่อสัญญาครั้งละ ๕ ปี จนถึงเกษียณอายุราชการ โดยให้ส่งผลงานตามเงื่อนไขข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยว่าด้วย มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ หรือประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ หรือตามที่ ก.บ.ม. กำหนด และต้องมีการประเมินการปฏิบัติราชการตลอดระยะเวลาของสัญญาจ้างระยะที่ ๓ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป

๑๒.๒ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ ที่ยังไม่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้ต่อสัญญาแบบมีเงื่อนไข ดังนี้

๑๒.๒.๑ กรณีส่งผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ภายในระยะเวลา และทราบผลก่อนครบสัญญาจ้าง ๙๐ วัน แต่ผลงานไม่ผ่าน ให้จัดทำแผนพัฒนาตนเองหรือเข้าสู่กระบวนการพัฒนาที่มหาวิทยาลัยกำหนด และต้องส่งผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งวิชาการภายใน ๓ ปี โดยให้มีการเลื่อนค่าจ้างไม่เกินร้อยละ ๐.๙๐ จนกว่าจะดำรงตำแหน่งวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ และให้ต่อสัญญาจ้างแบบมีเงื่อนไขระยะเวลา ๑ ปี ทั้งนี้อาจมีการกำหนดเงื่อนไขตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

๑๒.๒.๒ กรณีส่งผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ภายในระยะเวลา ก่อนครบสัญญาจ้าง ๙๐ วัน แต่อยู่ระหว่างการพิจารณาผลงาน โดยให้มีการเลื่อนค่าจ้างไม่เกินร้อยละ ๐.๗๐ จนกว่าจะดำรงตำแหน่งวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ และให้ต่อสัญญาจ้างแบบมีเงื่อนไขระยะเวลา ๑ ปี ทั้งนี้อาจมีการกำหนดเงื่อนไขตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๓ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการต่อสัญญาจ้างตาม ข้อ ๑๒ ให้เสนอขอผลงานวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ ภายใน ๑๐ ปี โดยนับระยะเวลาตั้งแต่วันที่สิ้นสุดสัญญาจ้างเดิม

หมวด ๓

เงื่อนไขสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ
ที่บรรจุแต่งตั้ง วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๑๔ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจ้างครั้งแรกให้ทดลองปฏิบัติงาน เป็นเวลา ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๑ ปี โดยให้ทำสัญญาทดลองปฏิบัติงาน ตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้ และต้องผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน จากคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ (ก.บ.ม.) กำหนด เพื่อต่อสัญญาจ้าง ระยะที่ ๑

ข้อ ๑๕ การทำสัญญาจ้างระยะที่ ๑ ต้องผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๖ การต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๒

๑๖.๑ ให้มีเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.พ.อ. กำหนดไม่น้อยกว่า ๑ เล่ม โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการวิชาการของมหาวิทยาลัย และ

๑๖.๒ ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ตลอดระยะเวลาของสัญญาจ้าง อยู่ในระดับดีขึ้นไป ตลอดสัญญาจ้างระยะที่ ๑

ข้อ ๑๗ การต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๓

๑๗.๑ ให้มีตำรา หรือหนังสือ หรืองานวิจัย หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือ งานแปล หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม ตามมาตรฐานหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง หรือ ๑ เล่ม

๑๗.๒ ให้มีบทความทางวิชาการที่ตีพิมพ์ลงวารสารที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI หรือวารสารทางวิชาการระดับชาติที่ได้รับการยอมรับในสาขา หรือนำเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัย ในเวทีระดับชาติในรูปแบบการนำเสนอด้วยวาจา (Oral Presentation)

๑๗.๓ ให้มีผลการสอบมาตรฐานภาษาอังกฤษจากสถาบันการทดสอบทางภาษา ที่ได้รับการยอมรับโดยมีคะแนนเทียบเท่าผลสอบ TOEFL ไม่ต่ำกว่า ๒๕๐ คะแนน และ

๑๗.๔ ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตลอดระยะเวลาของสัญญาระยะที่ ๒ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ขึ้นไป

ข้อ ๑๘ การต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๔

๑๘.๑ ต้องมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือตามที่ ก.บ.ม. พิจารณาเห็นว่าผลงานทางวิชาการมีคุณภาพและได้มาตรฐานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด

๑๘.๑.๑ ให้มีบทความทางวิชาการหรือบทความงานวิจัยที่ตีพิมพ์ลงวารสาร ในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือบทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานวิจัย หรือผลงานทางวิชาการ ในลักษณะอื่น หรืองานแปล หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด

๑๘.๑.๒ ให้มีผลงาน ...

๑๘.๑.๒ ให้มีผลการสอบมาตรฐานภาษาอังกฤษจากสถาบันการทดสอบทางภาษาที่ได้รับการยอมรับโดยมีคะแนนเทียบเท่าผลสอบ TOEFL ไม่ต่ำกว่า ๔๐๐ คะแนน และ

๑๘.๑.๓ ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการตลอดระยะเวลาของสัญญา ระยะที่ ๓ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป

๑๘.๒ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ ที่ยังไม่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้ต่อสัญญาแบบมีเงื่อนไข ดังนี้

๑๘.๒.๑ กรณีส่งผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ภายในระยะเวลา และทราบผลก่อนครบสัญญาจ้าง ๙๐ วัน แต่ผลงานไม่ผ่าน ให้จัดทำแผนพัฒนาตนเองหรือเข้าสู่กระบวนการพัฒนาที่มหาวิทยาลัยกำหนด และต้องส่งผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งวิชาการภายใน ๓ ปี โดยให้มีการเลื่อนค่าจ้างไม่เกินร้อยละ ๐.๙๐ จนกว่าจะดำรงตำแหน่งวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ และให้ต่อสัญญาจ้างแบบมีเงื่อนไขระยะเวลา ๑ ปี ทั้งนี้ อาจมีการกำหนดเงื่อนไขตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

๑๘.๒.๒ กรณีส่งผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ภายในระยะเวลา ก่อนครบสัญญาจ้าง ๙๐ วัน แต่อยู่ระหว่างการพิจารณาผลงาน โดยให้มีการเลื่อนค่าจ้างไม่เกินร้อยละ ๐.๗๐ จนกว่าจะดำรงตำแหน่งวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ และให้ต่อสัญญาจ้างแบบมีเงื่อนไขระยะเวลา ๑ ปี ทั้งนี้ อาจมีการกำหนดเงื่อนไขตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๙ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการต่อสัญญาจ้างตาม ข้อ ๑๗ ให้เสนอขอผลงานวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ ภายใน ๑๐ ปี โดยนับระยะเวลาตั้งแต่วันที่สิ้นสุดสัญญาจ้างเดิม

หมวด ๔

เงื่อนไขสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ข้อ ๒๐ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจ้างครั้งแรกให้ทดลองปฏิบัติงาน เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๑ ปี ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยให้ทำสัญญาทดลองปฏิบัติงาน ตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

เงื่อนไขการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ดังนี้

๒๐.๑ การประเมินครั้งที่ ๑ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานครบระยะเวลา ๓ เดือน ต้องรายงานผลการปฏิบัติงาน ในรูปแบบเล่มรายงาน จำนวน ๑ เล่ม และ

๒๐.๒ การประเมินครั้งที่ ๒ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานครบระยะเวลา ๖ เดือน นับแต่วันที่ได้รับบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องรายงานผลการปฏิบัติงาน ในรูปแบบเล่มรายงาน จำนวน ๑ เล่ม

ทั้งนี้ ต้องผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน จากคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ที่ (ก.บ.ม.) กำหนด เพื่อต่อสัญญาจ้าง ระยะที่ ๑

ข้อ ๒๐ การต่อสัญญาจ้าง ...

ข้อ ๒๑ การต่อสัญญาจ้าง ระยะที่ ๒

๒๑.๑ ให้มีคู่มือการให้บริการ คู่มือการปฏิบัติงาน แนวปฏิบัติที่ดี หรือกระบวนการงาน (Work Flow) ที่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด และ

๒๑.๒ ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ตลอดระยะเวลาของสัญญาจ้าง อยู่ในระดับดีขึ้นไป

ข้อ ๒๒ การต่อสัญญาจ้างระยะ ที่ ๓

๒๒.๑ ให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน ๑ เรื่อง ที่สามารถเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับชำนาญการ โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการ

๒๒.๒ ให้มีผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ สังเคราะห์ หรือวิจัยสถาบัน หรือผลงานอื่นๆ ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด อย่างน้อย ๑ เรื่อง กรณีที่เป็นงานวิจัย ต้องเป็นวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ โดยให้มีผู้ร่วมวิจัยไม่เกิน ๓ คน ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการตามที่ ก.บ.ม. กำหนด และ

๒๒.๓ ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตลอดระยะเวลาของสัญญาจ้างโดยเฉลี่ย ระดับดีขึ้นไป

ข้อ ๒๓ การต่อสัญญาจ้างระยะ ที่ ๔

๒๓.๑ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ต่อสัญญาจ้างครั้งละ ๕ ปี จนเกษียณอายุราชการ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๒๓.๑.๑ ให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ สังเคราะห์ หรือวิจัยสถาบัน หรือผลงานอื่นๆ ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ทุก ๕ ปี

๒๓.๑.๒ ให้มีหลักฐานการพัฒนาตนเองตามภาระงานหรือตาม ที่ ก.บ.ม. กำหนด ทุก ๕ ปี

๒๓.๒ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ที่ยังไม่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ต่อสัญญาแบบมีเงื่อนไข ดังนี้

๒๓.๒.๑ กรณีส่งผลงานภายในระยะเวลา และทราบผลก่อนครบสัญญาจ้าง ๙๐ วันแต่ผลงานไม่ผ่าน ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม.กำหนด ให้ได้รับการเลื่อนค่าจ้างไม่เกินร้อยละ ๐.๙๐ จนกว่า จะได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการและให้ต่อสัญญาแบบมีเงื่อนไข โดยมีระยะเวลา ๑ ปี

๒๓.๒.๒ กรณีส่งผลงานภายในระยะเวลา ก่อนครบสัญญาจ้าง ๙๐ วัน ซึ่งผลงานอยู่ระหว่างการพิจารณา ให้ได้รับการเลื่อนค่าจ้างไม่เกินร้อยละ ๐.๗๐ จนกว่าจะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับชำนาญการ และให้ต่อสัญญาแบบมีเงื่อนไข โดยมีระยะเวลา ๑ ปี

หมวด ๕

เหตุแห่งการบอกเลิกสัญญา

ข้อ ๒๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ไม่ดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ตามที่ได้กำหนดในหมวด ๒ หมวด ๓ และหมวด ๔ มหาวิทยาลัยมีอำนาจสั่งเลิกจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัยได้

หมวด ๖ ...

หมวด ๖**การจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย**

ข้อ ๒๕ การทำสัญญาจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการและพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการต่อเวลาราชการ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนดในเรื่องดังกล่าว มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๗**ข้อตกลงการปฏิบัติงาน**

ข้อ ๒๖ สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่งต้องระบุข้อตกลงการปฏิบัติงานประกอบด้วย

๒๖.๑ เงื่อนไขการต่อสัญญา

๒๖.๒ หน้าที่ความรับผิดชอบ

๒๖.๓ ภาระงานขั้นต่ำที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน

๒๖.๔ ดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

๒๖.๕ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

หมวด ๘**การทำสัญญาค่าประกัน**

ข้อ ๒๗ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่งให้ทำสัญญาจ้างและสัญญาค่าประกันตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

หมวด ๙**คณะกรรมการ**

ข้อ ๒๘ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง “คณะกรรมการ” เพื่อประเมินผลงานประกอบการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------------|
| (๑) คณบดี | ประธานกรรมการ |
| (๒) รองคณบดีฝ่ายวิชาการ | รองประธานกรรมการ |
| (๓) ผู้แทนคณาจารย์จากคณะกรรมการ
ประจำคณะจำนวน ๑ คน | กรรมการ |

(๔) ผู้แทนคณาจารย์ ...

(๔) ผู้แทนคณาจารย์สังกัดสาขาวิชาเดียวกับ กรรมการ
ผู้ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ คน

(๕) ประธานหลักสูตรเดียวกับผู้ขอรับการประเมิน กรรมการ
ให้หัวหน้างานจัดการศึกษาของคณะทำหน้าที่เลขานุการ

ในกรณีที่ผู้รับการประเมินเป็นคณะกรรมการให้คณะต้นสังกัดเสนอรายชื่อผู้ที่ทำหน้าที่ กรรมการแทน เพื่อให้มหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ

ให้คณะกรรมการประเมินผลการต่อสัญญาจ้างและรายงานผลการประเมินตามเอกสารแนบท้าย ประกาศฉบับนี้เสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๒๙ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง “คณะกรรมการ” เพื่อประเมินผลงานประกอบการต่อสัญญาจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ประกอบด้วย

(๑) คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการสถาบัน ประธานกรรมการ

(๒) รองคณบดี/รองผู้อำนวยการสำนัก รองประธาน

สังกัดเดียวกับผู้รับการประเมิน

(๓) ผู้อำนวยการกอง /ผู้อำนวยการสำนักงาน กรรมการ

(๔) หัวหน้างาน กรรมการและเลขานุการ

กรณีประเมินผลงานวิจัยให้มีผู้แทนจากสถาบันวิจัยและพัฒนาชายแดนภาคใต้หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ที่สถาบันวิจัยและพัฒนาชายแดนภาคใต้เสนอชื่อเป็นกรรมการจำนวน ๑ คน

ในกรณีที่คณะกรรมการข้างต้นเป็นผู้รับการประเมินให้หน่วยงานต้นสังกัดเสนอรายชื่อผู้ทำหน้าที่ แทนเพื่อให้มหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ

ให้คณะกรรมการประเมินผลการต่อสัญญาจ้างและรายงานผลการประเมินตามเอกสารแนบท้าย ประกาศฉบับนี้เสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัย อาจขอให้คณะกรรมการตามข้อ ๒๘ และข้อ ๒๙ ทบทวนผลการ ประเมิน เพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามเงื่อนไขการต่อสัญญาจ้าง ในหมวด ๒ หมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี โดยทำเป็นหนังสือพร้อมแสดงเหตุผล ยื่นภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ทราบหรือได้รับ หนังสือแจ้งผลการประเมิน

ข้อ ๓๑ คณะกรรมการตามข้อ ๒๘ และข้อ ๒๙ มีอำนาจทบทวนผลการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง ของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปตามเงื่อนไขการต่อสัญญาจ้าง ในหมวด ๒ หมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี ไม่เกิน ๑ ครั้ง และจะต้องทบทวนให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือตาม ข้อ ๓๐ หากพนักงาน มหาวิทยาลัย ไม่เห็นด้วยกับผลการทบทวนของคณะกรรมการตามข้อ ๒๘ และข้อ ๒๙ ให้ทำเป็นหนังสือ พร้อมแสดงเหตุผลต่อ ก.บ.ม. ผ่านงานกาเจ้าหน้าที่ เพื่อพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง ภายใน ๗ วัน นับแต่ วันที่ทราบหรือได้รับหนังสือแจ้งผลการทบทวน ทั้งนี้มติที่ประชุมของ ก.บ.ม. ให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑๐
เปิดเตล็ด

ข้อ ๓๒ ประกาศนี้ให้มีผลบังคับใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ข้อ ๓๓ การดำเนินการอื่นใดที่มีได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้เสนอ ก.บ.ม. พิจารณา

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๔



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

หมายเหตุ : เหตุผลในการออกประกาศฉบับนี้ เนื่องจากหลักเกณฑ์การต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเดิม มีบังคับใช้หลายฉบับ และได้ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว เห็นสมควรรวบรวมและปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีหลักเกณฑ์ในการต่อสัญญาจ้างที่ชัดเจนและให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้พัฒนาตนเอง เพื่อประโยชน์ต่อพนักงานมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา