



บันทึกข้อความ

คณะกรรมการ
เลขที่รับ 0477
วันที่ 21 ก.พ. 2562
เวลา 10.22 น.
ส่ง 22 ก.พ. 2562

ส่วนราชการ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ที่ ศธ ๐๕๔๖.๐๑(๕)/๐๓๑๔ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอนำส่งสำเนาประกาศฯ

เรียน รองอธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก,สถาบัน/ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดี/
ผู้อำนวยการกอง/งานนิติการ

พร้อมหนังสือฉบับนี้ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี ขอส่งสำเนาประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ที่ ๑/๒๕๖๒ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการทำสัญญาจ้าง และการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างจากงบประมาณแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ฉบับ

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย กองบริหารงานบุคคล จึงขอความกรุณาท่านประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบต่อไปด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เส

(นายชัยยันต์ ผมพันธ์)

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

รัตน ดศทอ

- เพื่อโปรดทราบ
- นิตยสารของงานบุคคล
- สภาคณาจารย์/ประชาสัมพันธ์
- เว็บไซต์ของอธิการบดี

เส
นายชัยยันต์ ผมพันธ์
๒๐ ก.พ. ๖๒.

- พรชรัตน์
- นอณพดฎก

Handwritten signature

๒๑ ก.พ. ๖๒



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ที่ ๑/๒๕๖๒

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการทำสัญญาจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง
พนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างจากงบประมาณแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์วิธีการทำสัญญาจ้าง และการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย อันจะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๙ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงมีมติให้ออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการทำสัญญาจ้าง และการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างจากงบประมาณแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ฉบับที่ ๐๐๓/๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๐ และประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ฉบับที่ ๐๐๔/๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. ๒๕๖๐

บรรดาประกาศหรือคำสั่งอื่นใด ซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และส่วนงานภายในที่ได้รับการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่ได้รับค่าจ้างจากงบประมาณแผ่นดิน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากงบประมาณแผ่นดิน

ข้อ ๕ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องจัดทำสัญญาจ้างตามรูปแบบสัญญาจ้างที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยมีระยะเวลาสัญญาจ้าง ดังต่อไปนี้

(๑) สัญญาระยะที่หนึ่ง มีกำหนดเวลาสี่ปีนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยให้นับรวมระยะเวลาในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย

หากปรากฏว่าไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ว่าด้วยการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มหาวิทยาลัยเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องรอให้ครบสัญญาจ้าง

(๒) สัญญาระยะที่สอง มีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่วันที่ลัดจากวันที่ผู้นั้นครบกำหนดเวลาการจ้างตาม (๑) ไปจนถึงสิ้นรอบปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าหรือดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ หากได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ยกเว้นการจัดทำสัญญาจ้างตาม (๑) โดยให้จัดทำสัญญาจ้างตาม (๒)

ข้อ ๖ พนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับการพิจารณาต่อสัญญาจ้างเข้าสู่ระยะที่สอง ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำหรือหน้าที่อื่นที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย จนครบกำหนดสัญญาจ้างตามระยะที่ ๑

(๒) มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีก่อนครบกำหนดสัญญาจ้างห้ารอบการประเมินล่าสุดไม่ต่ำกว่าระดับดี

ข้อ ๗ ให้มหาวิทยาลัยแจ้งเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรต่อพนักงานมหาวิทยาลัยที่ประสงค์จะขอต่อสัญญาจ้าง เพื่อเข้าสู่สัญญาจ้างระยะที่ ๒ ยื่นคำขอรับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างตามแบบที่กำหนดต่อมหาวิทยาลัยก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้างไม่น้อยกว่า ๑๒๐ วัน

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยไม่ดำเนินการตามความในวรรคหนึ่ง ให้มหาวิทยาลัยแจ้งเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรอีกครั้ง หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นยังไม่มีผลการดำเนินการเพื่อยื่นคำขอรับการประเมินภายใน ๗ วัน หลังการแจ้งเตือนครั้งที่สอง ให้ถือว่าพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ประสงค์จะต่อสัญญาจ้าง

ข้อ ๘ ให้หน่วยงานกำกับดำเนินการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

๘.๑ การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการในแต่ละหน่วยงาน ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง ซึ่งอธิการบดีแต่งตั้ง เรียกว่า “คณะกรรมการประเมินเพื่อการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ” ทำหน้าที่ประเมินผลงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ ผู้ที่ขอรับการประเมิน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) คณบดี เป็น ประธาน

(ข) รองคณบดีหนึ่งคน เป็น กรรมการ

(ค) ตัวแทนคณาจารย์ประจำในคณะกรรมการประจำคณะซึ่งเลือกกันเองจำนวนสองคน เป็น กรรมการ

(ง) หัวหน้าภาควิชา หรือประธานหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับผู้รับการประเมินสังกัด เป็น กรรมการ

- (จ) หัวหน้าสำนักงานคณบดี เป็น เลขานุการ
 (ฉ) ผู้ปฏิบัติงานทางด้านบริหารงานบุคคลสังกัดคณะหนึ่งคน เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ
 ในกรณีที่ไม่สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการตาม (ง) ให้คณบดีเสนอบุคคลที่เหมาะสมเป็น

กรรมการ

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการอาจกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน
 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามข้อ ๘.๓ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมทั้งนี้ต้องประกาศแจ้งให้ทราบ
 ล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

๘.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการผู้ที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง ต้องมีผลงาน
 ประกอบการประเมินเพื่อการต่อสัญญาจ้าง ดังนี้

(ก) เอกสารประกอบการสอนรายวิชาตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัยตามรูปแบบที่
 มหาวิทยาลัยกำหนด และ

(ข) ผลงานแต่งหรือเรียบเรียงหนังสือ ตำรา หรือบทความทางวิชาการ อย่างน้อย ๑ รายการ

หรือ

(ค) ผลงานวิจัย อย่างน้อย ๑ รายการ หรือ

(ง) ผลงานวิชาการรับใช้สังคม อย่างน้อย ๑ รายการ หรือ

(จ) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น อย่างน้อย ๑ รายการ

ทั้งนี้ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดเกณฑ์การประเมิน และระดับคุณภาพของผลงานประกอบการ
 ประเมินเพื่อการต่อสัญญาจ้าง โดยผลงานตามข้อ ๘ (ข) (ค) (ง) และ (จ) ต้องเป็นผลงานที่มีคุณภาพดี

สัดส่วนและการเผยแพร่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดในประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง
 หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ
 ศาสตราจารย์

๘.๓ พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการผู้ที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง ต้องเสนอเอกสาร และ
 หลักฐานที่เกี่ยวข้องประกอบการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์ ดังนี้

(ก) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตลอดจนงานบริการที่เกี่ยวข้อง

(ข) ความ ขยันหมั่นเพียรและความอดุสาหะ ความเสียสละ อุทิศเวลาให้กับงานที่ได้รับ
 มอบหมาย ตลอดจนความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ

(ค) การทำงานร่วมกับผู้อื่นและมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(ง) การแสดงออกถึงการมีจิตสำนึกและทัศนคติเชิงบวกที่ดีต่อหน่วยงาน

(จ) การพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลดี

(ฉ) การปฏิบัติตามวินัยของราชการ และจรรยาบรรณของคณาจารย์และบุคลากรของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

(ข) คุณลักษณะอื่น ที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของอธิการบดี

ให้มหาวิทยาลัยกำหนดเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเพื่อการต่อสัญญาจ้าง
 ผู้ที่ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามข้อ ๘.๓ จะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ

๗๐ โดยเสียข้งมากของคณะกรรมการทั้งหมด

ข้อ ๙ ให้หน่วยงานกำกับกำกับการดำเนินการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทสนับสนุนตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

๙.๑ การประเมินผลเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทสนับสนุนในแต่ละหน่วยงาน ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง ซึ่งอธิการบดีแต่งตั้ง เรียกว่า “คณะกรรมการประเมินเพื่อการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทสนับสนุน” ทำหน้าที่ประเมินผลงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการเพื่อการต่อสัญญาจ้าง โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการสถาบัน หรือ หัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่า เป็นประธาน

(ข) รองคณบดี หรือรองผู้อำนวยการสำนัก หรือรองผู้อำนวยการสถาบัน จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(ค) ตัวแทนคณะกรรมการประจำหน่วยงานจำนวนหนึ่งคน เป็น กรรมการ

(ง) ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้รับการประเมิน หรือประธานหลักสูตรที่ผู้รับการประเมินสังกัด เป็น กรรมการ

(จ) หัวหน้าสำนักงานหน่วยงาน เป็น เลขานุการ

(ฉ) ผู้ปฏิบัติงานทางด้านบริหารงานบุคคลหน่วยงานหนึ่งคน เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

๙.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทสนับสนุนผู้ที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เรื่อง โดยให้มหาวิทยาลัยกำหนดรูปแบบ เกณฑ์การประเมิน และระดับคุณภาพของคู่มือปฏิบัติงานหลักที่ใช้เป็นผลงานประกอบการประเมินเพื่อการต่อสัญญาจ้าง ทั้งนี้ คู่มือปฏิบัติงานหลักต้องมีคุณภาพระดับดี

๙.๓ พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทสนับสนุนผู้ที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง ต้องเสนอเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องประกอบการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์ ดังนี้

(ก) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตลอดจนงานบริการที่เกี่ยวข้อง

(ข) ความขยันหมั่นเพียรและความอดทน ความเสียสละ อุทิศเวลาให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ

(ค) การทำงานร่วมกับผู้อื่นและมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(ง) การแสดงออกถึงการมีจิตสำนึกและทัศนคติเชิงบวกต่อที่ดีต่อหน่วยงาน

(จ) การพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลดี

(ฉ) การปฏิบัติตามวินัยของราชการ และจรรยาบรรณของคณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

(ข) คุณลักษณะหรือความสามารถอื่น ที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของอธิการบดี

ให้มหาวิทยาลัยกำหนดเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเพื่อการต่อสัญญาจ้างผู้ที่ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามข้อ ๙.๓ จะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ โดยเสียงข้างมากของคณะกรรมการทั้งหมด

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการประเมินพิจารณาคุณสมบัติ ผลงาน เอกสาร และหลักฐานที่เกี่ยวข้องประกอบการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเพื่อการต่อสัญญาจ้างอย่างรอบด้าน และเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินมีโอกาสแสดงพยานหลักฐานของตนประกอบการประเมิน และส่งผลการประเมินต่อมหาวิทยาลัยในระยะเวลาที่กำหนด

ข้อ ๑๑ ให้มหาวิทยาลัยกำกับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละราย
เสนอ ก.บ.ม. พิจารณาการต่อสัญญาจ้างให้แล้วเสร็จก่อนวันสิ้นสุดสัญญาจ้าง กรณีมีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่
สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อนวันสิ้นสุดสัญญาจ้าง ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปจนถึง
วันที่ ก.บ.ม. มีมติให้ต่อสัญญาจ้างหรือไม่ต่อสัญญาจ้าง

พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างจะต้องผ่าน
การประเมินตามข้อ ๘.๒ และข้อ ๘.๓

พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทสนับสนุนผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง
จะต้องผ่านการประเมินตามข้อ ๙.๒ และข้อ ๙.๓

กรณีที่ ก.บ.ม. มีมติให้ต่อสัญญาจ้างตามวรรคแรก ให้นับวันเริ่มสัญญาจ้างระยะที่สอง
ต่อเนื่องจากสัญญาจ้างระยะที่หนึ่ง

ข้อ ๑๒ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้ และมีอำนาจกำหนดแนวปฏิบัติตาม
ประกาศนี้ หากมีปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีเสนอ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัยของ
ก.บ.ม. ให้ถือเป็นที่สุด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๓ การประเมินเพื่อการต่อสัญญาจ้าง การทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติหน้าที่จน
ครบกำหนดสัญญาจ้างตามระยะที่ ๑ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุแต่งตั้งก่อนประกาศฉบับนี้
มีผลบังคับใช้ มหาวิทยาลัยอาจกำหนด เงื่อนไข ข้อยกเว้นเกี่ยวกับการประเมิน การต่อสัญญาจ้าง และการทำ
สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยระยะที่ ๒ ที่แตกต่างไปจากประกาศฉบับนี้ได้โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนก โตสุรัตน์)

ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

