



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย
(ฉบับที่ ๓)
พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยใน ส่วนของการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และเพิ่มศักยภาพทางวิชาการของ พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ รวมถึงการพัฒนางานในหน้าที่อันเป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุนภารกิจหลัก ของมหาวิทยาลัยของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๕/๑ และ ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับ มติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒๐๖-๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยการบริหารงาน บุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือ หน่วยงานภายในที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

ข้อ ๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๔๓/๑ ข้อ ๔๓/๒ ข้อ ๔๓/๓ ข้อ ๔๓/๔ ข้อ ๔๓/๕ และข้อ ๔๓/๖ ในหมวด ๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑

“ข้อ ๔๓/๑ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุในตำแหน่งวิชาการต้องดำเนินการดังนี้

(๑) ตำแหน่งอาจารย์ซึ่งได้รับการบรรจุด้วยคุณวุฒิปริญญาโท หากไม่ได้ยื่นขอกำหนด ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือไปศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ภายใน ๕ ปี นับแต่วันที่บรรจุ ให้อธิการบดีสั่ง

งดการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยในปีนั้น และปีถัดไป จนกว่าจะได้ยื่นขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือไปศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก และเมื่อครบกำหนด ๗ ปี นับแต่วันที่บรรจุ หากยังไม่ยื่น ขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือไม่ไปศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ให้อธิการบดีออกเลิกสัญญาจ้าง

(๒) ตำแหน่งอาจารย์ซึ่งได้รับการบรรจุด้วยคุณวุฒิปริญญาเอก หากไม่ได้ยื่นขอกำหนด ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายใน ๓ ปี นับแต่วันที่บรรจุ ให้อธิการบดีสั่งงดการเลื่อนค่าตอบแทนในปีนั้น และ ปีถัดไป จนกว่าจะได้ยื่นขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และเมื่อครบกำหนด ๕ ปี นับแต่วันที่บรรจุ หากยังไม่ยื่นขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้อธิการบดีออกเลิกสัญญาจ้าง

(๓) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้ดำเนินการตาม (๑) โดยการไปศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ต้องยื่นขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายใน ๕ ปี นับแต่วันที่สำเร็จการศึกษา กรณีไม่สำเร็จการศึกษาต้อง ยื่นขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายใน ๓ ปี นับแต่วันที่พ้นสภาพการเป็นนักศึกษา หากไม่สามารถ ดำเนินการได้ ให้อธิการบดีสั่งงดเลื่อนค่าตอบแทนในปีนั้น และปีถัดไป จนกว่าจะดำเนินการได้ และหากภายใน ระยะเวลา ๒ ปี นับจากระยะเวลาข้างต้นแล้วแต่กรณี พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นยังไม่สามารถดำเนินการได้อีก ให้อธิการบดีออกเลิกสัญญาจ้าง หรือไม่ต่อสัญญาจ้าง

(๔) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้ดำเนินการตาม (๑) และ (๒) โดยการขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แล้ว แต่ไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้ผู้นั้นยื่นขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ใหม่ภายใน ๒ ปี หากไม่สามารถดำเนินการได้ ให้อธิการบดีสั่งงดเลื่อนค่าตอบแทนผู้นั้นไปจนกว่า จะดำเนินการได้แต่ไม่เกิน ๕ ปี หากครบเวลา ๕ ปี แล้วยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้อธิการบดีออกเลิกสัญญาจ้าง หรือไม่ต่อสัญญาจ้าง การนับเวลาตามข้อนี้ให้นับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติไม่ อนุมัติการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

(๕) นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ภายใน ๑๐ ปี หากไม่สามารถดำเนินการได้ ให้อธิการบดีสั่งงดเลื่อนค่าตอบแทนจนกว่าจะดำเนินการได้

นอกเหนือจากความในวรรคแรก ก.บ.ม. จะกำหนดให้ใช้การประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่ง วิชาการโดยประเมินจากความเชี่ยวชาญในทักษะปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด แทนการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการก็ได้

พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการผู้ใดเลือกจะขอรับการประเมินตามวรรคสอง ต้องแสดงเจตนา นับแต่วันที่ได้ผ่านการทดลองปฏิบัติราชการเพื่อทำสัญญาจ้างระยะแรก เมื่อได้แสดงเจตนาตามวรรคนี้แล้วไม่อาจ เปลี่ยนแปลงได้

ข้อ ๔๓/๒ พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ขณะอยู่ในสัญญาจ้างระยะแรก หรือระยะที่สอง ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้างระยะแรก หรือระยะที่สอง แล้วแต่กรณี ตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และให้อธิการบดีต่อสัญญาจ้างระยะที่สามแก่พนักงาน มหาวิทยาลัยผู้นั้นตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์

พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการตามวรรคแรก

ข้อ ๔๓/๓ พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ที่จะได้รับการต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๒ หรือระยะที่ ๓ นอกจากจะต้องมีผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์แล้ว จะต้องแสดงผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจ้างในสัญญาจ้างระยะแรก ต้องมีผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ รายการ ก่อนครบกำหนดสัญญาจ้างระยะแรก หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้อธิการบดีสั่งไม่ต่อสัญญาจ้างระยะที่สองแก่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจ้างในสัญญาจ้างระยะที่สอง ภายในกำหนดระยะเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง ต้องจัดทำผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ รายการ ก่อนครบกำหนดสัญญาจ้างระยะที่สอง หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้อธิการบดีสั่งเลื่อนค่าตอบแทนไปจนกว่าจะดำเนินการได้ และเมื่อครบสัญญาจ้างระยะที่สองแล้วยังไม่สามารถดำเนินการได้ให้อธิการบดีสั่งไม่ต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น

(๓) พนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับการจ้างในสัญญาจ้างระยะที่สาม ในทุก ๓ ปีงบประมาณ จะต้องเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยสถาบัน อย่างน้อย ๑ รายการ นับแต่วันที่ข้อบังคับฉบับนี้มีผลใช้บังคับ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้อธิการบดีสั่งเลื่อนค่าตอบแทนไปจนกว่าจะดำเนินการได้

(๔) กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถที่จะเลือกจัดทำผลงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งใหม่ก็ได้

ความในวรรคแรกให้ใช้บังคับเมื่อพ้นระยะเวลา ๑ ปี นับแต่วันที่ข้อบังคับฉบับนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ ๔๓/๔ ระหว่างการจ้างในสัญญาจ้างระยะแรก ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการผลิตผลงานทางวิชาการสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ และความรู้ในการพัฒนางานในหน้าที่สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยให้เป็นหน้าที่ของหัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่จะต้องกำกับให้พนักงานมหาวิทยาลัยเข้ารับการอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง และรายงานให้มหาวิทยาลัยทราบประกอบการต่อสัญญาจ้างระยะที่สอง หากพนักงานมหาวิทยาลัยไม่อาจดำเนินการตามข้อ ๔๓/๓ ได้ อันเนื่องมาจากหัวหน้าหน่วยงานไม่สนับสนุน หรือไม่กำกับให้เข้ารับการอบรมเพื่อผลิตผลงานทางวิชาการ หรือการพัฒนางานในหน้าที่ตามข้อนี้ ให้ถือว่าหัวหน้าหน่วยงานละเลยไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

ข้อ ๔๓/๕ ให้ ก.บ.ม. ออกประกาศกำหนดระยะเวลา และเงื่อนไข เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ และจัดทำผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้มีผลต่อการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง และการให้พ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๓/๖ การดำเนินการตามข้อ ๔๓/๑ ถึงข้อ ๔๓/๕ ก.บ.ม. จะกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการแต่งตั้งจากมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งอื่นเพิ่มเติมจากภาระงานของตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จัดทำผลงาน หรือแสดงหลักฐานอื่นใดนอกเหนือจากที่กำหนดข้างต้นในระหว่างการดำรงตำแหน่งเพื่อทดแทนก็ได้”

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และให้ถือเป็นที่สิ้นสุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(ศาสตราจารย์กิตติคุณเปี่ยมศักดิ์ เมณะเศวต)
นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย