



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๖)
พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๙ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ ประกอบมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔ และประกอบมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่งหรือมติอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๐ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๐ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้ผ่านการทดลองปฏิบัติราชการตามข้อบังคับนี้ให้ทำสัญญาจ้างตามแบบสัญญาจ้างที่คณะกรรมการกำหนดโดยมีช่วงเวลาการทำสัญญาจ้างตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(ก) พนักงานมหาวิทยาลัย ประจำวิชาการ

(๑) อายุสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำวิชาการมี ๕ ระยะ ดังนี้

ระยะ ๑ มีระยะเวลาจ้าง ๒ ปี

ระยะ ๒ มีระยะเวลาจ้าง ๔ ปี

ระยะ ๓ มีระยะเวลาจ้าง ๔ ปี

ระยะ ๔ มีระยะเวลาจ้างจนถึงอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

(๖) การทำสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ นอกจากพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีแล้ว จะต้องมีผลงานทางวิชาการในแต่ละระยะดังนี้

ระยะที่ ๑ ต้องมีผลงานทางวิชาการอย่างโดยย่างหนึ่ง ได้แก่

เอกสารประกอบการสอน ตำรา หนังสือ งานวิจัย ผลงานวิชาการรับใช้สังคม หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นอย่างโดยย่างหนึ่งที่มีคุณภาพ ซึ่งมีมาตรฐาน ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ทั้งนี้ ในกรณีงานวิจัยต้องไม่ใช้งานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา ประกาศนียบัตร หรือเพื่อสำเร็จการศึกษา

ระยะที่ ๒ ต้องมีผลงานทางวิชาการ อย่างโดยย่างหนึ่ง ได้แก่

ตำรา หนังสือ หรืองานวิจัย หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม หรือผลงานทางวิชาการ ในลักษณะอื่น ซึ่งมีมาตรฐานตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ทั้งนี้ ในกรณีงานวิจัยต้องไม่ใช้งานวิจัยที่ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา ประกาศนียบัตร หรือเพื่อสำเร็จการศึกษา โดยผลงานทางวิชาการ ในระยะที่ ๒ จะต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ข้ามกับผลงานทางวิชาการในระยะที่ ๑

ระยะที่ ๓ ต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือสูงกว่า หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจะต้องยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการก่อนครบกำหนดระยะเวลาในช่วงระยะที่ ๓ ก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้างอย่างน้อย ๑ ปี

ระยะที่ ๔ เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างระยะที่ ๓ หากพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือสูงกว่า ให้ทำสัญญาจ้างปฏิบัติหน้าที่ราชการจนอายุครบกำหนดเป็นปีบូรอน

(๓) กรณีเมื่อผ่านการทำสัญญาจ้างระยะใดระยะหนึ่งมาแล้ว หากพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป ให้ทำสัญญาจ้างปฏิบัติหน้าที่ราชการจนอายุครบกำหนดเป็นปีบូรอน

(๔) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการรายได้มีผ่านเกณฑ์การประเมินในระยะที่ ๑ หรือในระยะที่ ๒ ตาม (๒) มาตรฐานอาจต่อสัญญาจ้างได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ออกไปอีก ๒ ปี

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการยังมีได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือสูงกว่า ตามระยะที่ ๓ หากมหาวิทยาลัยเห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับว่ามีคุณภาพเพียงพอแก่การขอตำแหน่งทางวิชาการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีผลงานที่มีลักษณะทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลโดยทั่วไปมหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาจ้างได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ คราวละไม่เกิน ๓ ปี แต่ไม่เกิน ๒ ครั้ง

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัย ประเทกษาการรายได้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ระยะไดรรยะหนึ่งตาม (๒) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีสิทธิเพิ่มค่าจ้างได้ไม่เกินร้อยละ ๑ ของฐานในการคำนวณกว่าจะผ่านเกณฑ์การประเมินในแต่ละระยะ

(๗) พนักงานมหาวิทยาลัย ประเทกษาชีวัญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ และประเทกทั่วไป

(๑) อายุสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ประเทกษาชีวัญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ และประเทกทั่วไป มี ๔ ระยะ ดังนี้

ระยะ ๑ มีระยะเวลาจ้าง ๒ ปี

ระยะ ๒ มีระยะเวลาจ้าง ๔ ปี

ระยะ ๓ มีระยะเวลาจ้าง ๔ ปี

ระยะ ๔ มีระยะเวลาจ้างจนถึงอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

(๒) การทำสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเทกษาชีวัญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ และประเทกทั่วไป นอกจากพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีแล้ว จะต้องมีผลงานทางวิชาการในแต่ละระยะดังนี้

ระยะที่ ๑ ต้องมีแฟ้มสะสมผลงาน แฟ้มบันทึกสมรรถนะ คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ รายการ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ระยะที่ ๒ ต้องมีแฟ้มสะสมผลงาน แฟ้มบันทึกสมรรถนะ คู่มือปฏิบัติงานหลักหรืองานวิจัยสถาบันที่ไม่ใช่งานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับบริโภค ประกาศนียบัตร หรือเพื่อสำเร็จการศึกษา และวิเคราะห์ค่างานเพื่อประเมินค่างานในการกำหนดระดับตำแหน่ง ระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญงานให้แล้วเสร็จ โดยผลงานในระยะที่ ๒ จะต้องไม่เป็นผลงานที่ซ้ำกับผลงานในระยะที่ ๑

ระยะที่ ๓ ต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญงาน หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญงาน จะต้องยื่นขอตำแหน่งระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญงานก่อนครบกำหนดระยะเวลาในช่วงระยะที่ ๓ ก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง อย่างน้อย ๑ ปี

ระยะที่ ๔ เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างระยะที่ ๓ หากพนักงานมหาวิทยาลัย ประเทกษาชีวัญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ และประเทกทั่วไป ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญงาน ให้ทำสัญญาจ้างปฏิบัติหน้าที่ราชการจนอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) กรณีเมื่อผ่านการทำสัญญาจ้างระยะไดรรยะหนึ่งมาแล้ว หากพนักงานมหาวิทยาลัย ประเทกษาชีวัญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ และประเทกทั่วไป ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญงาน ให้ทำสัญญาจ้างปฏิบัติหน้าที่ราชการจนอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

(๔) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัย ประเทกษาชีวัญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ และประเทกทั่วไปรายได้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินในระยะที่ ๑ หรือในระยะที่ ๒ ตาม (๒) มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาจ้างได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ออกใบอีก ๒ ปี

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ และประเภททั่วไป ยังมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญงาน ตามระยะที่ ๓ หากมหาวิทยาลัยเห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีผลงานเป็นที่ยอมรับว่ามีคุณภาพเพียงพอแก่การเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญงานและเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลทั่วไป มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาจ้างได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ คราวละไม่เกิน ๓ ปี แต่ไม่เกิน ๒ ครั้ง

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ และประเภททั่วไปรายได้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินระยะได้ระยะหนึ่งตาม (๒) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีสิทธิเพิ่มค่าจ้างได้ไม่เกินร้อยละ ๑ ของฐานในการคำนวณกว่าจะผ่านเกณฑ์การประเมินในแต่ละระยะ”

ข้อ ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๒๐/๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕

“ข้อ ๒๐/๑ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการอนุมัติให้ลาศึกษาต่อเต็มเวลา และยังไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้างจนถึงอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้หยุดนับระยะเวลาสัญญาจ้างตามข้อ ๒๐ นับตั้งแต่วันที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ และให้นับระยะเวลาสัญญาจ้างอีกครึ่ง เมื่อกลับเข้ามาปฏิบัติงานตามปกติ”

ข้อ ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๒๐/๒ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕

“ข้อ ๒๐/๒ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามสัญญาจ้าง ๑ ปี ก่อนข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ทำสัญญาจ้างฉบับใหม่ตามข้อบังคับนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

(ก) พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ

(๑) ผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ เมื่อพ้นการทดลองปฏิบัติราชการให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๑

(๒) ผู้ที่ทำสัญญาจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๒

(๓) ผู้ที่ทำสัญญาจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า ๗ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๓

(๔) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือสูงกว่า ก่อนข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับให้ทำสัญญาจ้างจนถึงอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

(ข) พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป

(๑) ผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ เมื่อพ้นการทดลองปฏิบัติราชการ ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๑

(๒) ผู้ที่ทำสัญญาจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๒

(๓) ผู้ที่ทำสัญญาจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า ๗ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๓”

ข้อ ๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๒๐/๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕

“ข้อ ๒๐/๓ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อนข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับและมีสัญญาจ้างจนถึงอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ให้ใช้สัญญาเดิมต่อไป”

ข้อ ๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๒๐/๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕

“ข้อ ๒๐/๔ ในระหว่างระยะเวลาตามสัญญาจ้างให้มีการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยตามที่คณะกรรมการกำหนด หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้สั่งเลิกจ้างผู้นั้น”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสุชาติ เมืองแก้ว)

นายนายสุชาติ เมืองแก้ว
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง