



ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย
เรื่อง แนวปฏิบัติการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

.....

เพื่อให้การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นต้นไปเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง และการประเมินเพื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงเป็นการสมควรปรับปรุงแนวปฏิบัติการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๐ (๒) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

๑. คณะกรรมการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

ให้เป็นไปตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในข้อ ๒.๑ แห่งประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง และการประเมินเพื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๒

๒. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับการต่อสัญญาจ้าง

๒.๑ มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒.๒ แห่งประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง และการประเมินเพื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๒ ไม่อยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย หรือจรรยาบรรณ

๒.๓ พนักงานมหาวิทยาลัยที่สัญญาจ้างหมดอายุลงระหว่างลาเพื่อพัฒนาหรือเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้ถือระยะเวลาที่ระบุในสัญญาลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย หรือการได้รับอนุมัติให้ขยายเวลาของสัญญาดังกล่าว เป็นระยะเวลาของสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม

๓. ผลงานที่ต้องเสนอประกอบการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง

ผู้ขอรับการประเมินจะต้องจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานในรอบสองปีที่ผ่านมาตามแบบรายงานผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยกำหนดสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละประเภทตำแหน่ง พร้อมแนบเอกสารหลักฐานประกอบการรายงานผลการปฏิบัติงาน เสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ก่อนหมดอายุสัญญาจ้างไม่น้อยกว่า ๓ เดือน

๔. เกณฑ์การพิจารณา

๔.๑ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ สายคณาจารย์

(๑) ผู้ขอรับการประเมินต้องมีผลงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งประกอบด้วย ภาระงานด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการผลิตผลงานวิชาการ ด้านการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการบริหาร ด้านการพัฒนานิสิต ตลอดจนภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

นอกเหนือจากภาระงานขั้นต่ำ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ จะต้อง**มีผลงานทางวิชาการเพิ่มเติม อย่างน้อย ๑ รายการ** ได้แก่ ผลงานวิจัย/ผลงานสร้างสรรค์ **หรือ** บทความทางวิชาการ **หรือ** เอกสารประกอบการสอน **หรือ** ตำรา **หรือ** หนังสือ ที่มีคุณภาพ โดยผ่านการรับรองจากคณะกรรมการประจำส่วนงาน

(๒) ผู้ขอรับการประเมินต้องมีผลการประเมินคุณลักษณะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนดสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี แต่ละรายการไม่ต่ำกว่าระดับดี

(๓) มีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ การเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย การเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ หรือการเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะการปฏิบัติงาน **อย่างน้อย ๒ รายการ** พร้อมแสดงผลสำเร็จของการพัฒนาตนเอง

๔.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภททั่วไป และ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ สายสนับสนุน

(๑) ผู้ขอรับการประเมินต้องมีผลงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามขอบเขตและลักษณะงานที่รับผิดชอบ และต้องมีผลงานในเชิงพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ซึ่งผ่านการรับรองจากผู้บังคับบัญชา อย่างน้อย ๑ รายการ

กรณีจำเป็น คณะกรรมการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างอาจเชิญผู้ขอรับการประเมินมาให้ข้อมูลเพิ่มเติมประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับผลงานก็ได้

(๒) ผู้ขอรับการประเมินต้องมีผลการประเมินคุณลักษณะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนดสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี แต่ละรายการไม่ต่ำกว่าระดับดี

(๓) มีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ การเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย การเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ หรือการเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๒ รายการ พร้อมแสดงผลสำเร็จของการพัฒนาตนเอง

๔.๓ กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง เนื่องจากยังมีผลงาน หรือคุณลักษณะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบางรายการไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และคณะกรรมการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างมีความเห็นว่าอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาเพิ่มเติมได้ คณะกรรมการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างอาจเสนอให้มหาวิทยาลัยขยายอายุสัญญาจ้างพนักงานทดลองปฏิบัติงาน สัญญาที่ ๑ ต่อไปอีกไม่เกิน ๒ ปี ก็ได้ และเมื่อครบกำหนดตามสัญญาที่ได้รับการขยายดังกล่าวแล้ว ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเสนอเรื่องเพื่อขอรับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างได้อีกหนึ่งครั้ง

๕. วิธีการประเมิน

ให้ประธานและกรรมการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างแต่ละคนพิจารณารายงานผลการปฏิบัติงาน และเอกสารหลักฐานประกอบการรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินอย่างรอบด้าน และใช้ดุลยพินิจประเมินตามตัวชี้วัดและแบบประเมินที่กำหนดโดยอิสระ ก่อนนำผลการประเมินรายบุคคลมาพิจารณาร่วมกัน โดยเกณฑ์การตัดสินใช้หลักเสียงข้างมาก

๖. ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง แนวปฏิบัติการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ฉบับลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๒

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓



(รองศาสตราจารย์ ดร. สมเกียรติ สายธนู)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

ประธานคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย