



ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย

เพื่อให้การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นต้นไป เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ และอนุวัติให้เป็นไปตามความในข้อ ๔๕(๑) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๑(๔) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง แนวปฏิบัติการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ฉบับลงวันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้มีผลบังคับใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานทดลองปฏิบัติงาน สัญญาที่ ๑ หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยที่ทำสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัยเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งเป็นครั้งแรกไม่เกิน ๒ ปี

ข้อ ๔ คณะกรรมการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งแต่งตั้งโดยอธิการบดี ดังนี้

- (๑) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลงานด้านทรัพยากรบุคคล เป็นประธาน
- (๒) หัวหน้าส่วนงานหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินสังกัด เป็นกรรมการ
- (๓) เพื่อนร่วมงานหรือผู้รับบริการของผู้รับการประเมิน เป็นกรรมการ

- (๔) หัวหน้าฝ่ายที่กำกับดูแลงานด้านทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและ
เลขานุการ
- (๕) เจ้าหน้าที่ที่สังกัดหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๕ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับการต่อสัญญาจ้าง

๕.๑ เป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงานซึ่งได้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในหน้าที่ประจำหรือหน้าที่อื่นที่มหาวิทยาลัยมอบหมายเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี ทั้งนี้ไม่นับรวมระยะเวลาที่ลาเพื่อพัฒนาหรือเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมีระยะเวลาเกินกว่า ๓๐ วัน

๕.๒ ไม่อยู่ระหว่างลาเพื่อพัฒนาหรือเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมีระยะเวลาเกินกว่า ๓๐ วัน

๕.๓ ไม่อยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย หรือจรรยาบรรณ

๕.๔ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่มีสิทธิเข้ารับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างเนื่องจากมีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องในหน้าที่ประจำหรือหน้าที่อื่นที่มหาวิทยาลัยมอบหมายไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๕.๑ ให้ได้รับการขยายระยะเวลาของสัญญาจ้างเดิมออกไปเท่ากับระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลา หรือได้รับอนุมัติให้ขยายเวลาลาเพื่อพัฒนาหรือเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕.๕ พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานทดลองปฏิบัติงาน สัญญาที่ ๑ ที่สัญญาจ้างหมดอายุลงระหว่างลาเพื่อพัฒนาหรือเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้ถือระยะเวลาที่ระบุในสัญญาลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูนาน หรือปฏิบัติงานวิจัย หรือการได้รับอนุมัติให้ขยายเวลาของสัญญาดังกล่าว เป็นระยะเวลาของสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม

ข้อ ๖ หลักเกณฑ์การประเมิน

๖.๑ มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีในรอบ ๒ ปีที่ผ่านมา ไม่ต่ำกว่าระดับดี

๖.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่มีสิทธิเข้ารับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างเนื่องจาก การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีไม่ครบ ๒ รอบการประเมิน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ต่อเนื่องตามสัญญาเดิมจนกว่าจะมีผลการประเมินครบตามที่กำหนด

๖.๓ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่มีสิทธิเข้ารับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างเนื่องจากมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีในรอบ ๒ ปีที่ผ่านมาต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ให้ได้รับการขยายระยะเวลาของสัญญาจ้างเดิมออกไปอีกไม่เกิน ๒ รอบการประเมิน เพื่อให้มีโอกาสพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ผ่านเกณฑ์การประเมิน ทั้งนี้ต้องมีผลการประเมินระดับดีติดต่อกัน

๖.๔ เมื่อครบกำหนดตามข้อ ๖.๓ แล้ว หากไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและถือว่าเป็นการสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยคำสั่งของอธิการบดี ทั้งนี้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

๖.๕ ผู้รับการประเมินจะต้องส่งรายงานผลการปฏิบัติงาน ในรอบ ๒ ปีที่ผ่านมา และหรือ ตามระยะเวลาที่ได้รับการขยาย ตามแบบรายงานผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยกำหนดสำหรับ พนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละประเภทตำแหน่ง พร้อมแนบเอกสารหลักฐานประกอบการรายงานผลการปฏิบัติงาน เสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างผ่านฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ก่อนหมดอายุสัญญาจ้างไม่น้อยกว่า ๑ เดือนหรือหลังครบรอบการประเมินในปีที่ ๒ และหรือ ตามระยะเวลาที่ได้รับการขยาย นอกจากนี้ผู้รับการประเมินจะต้องมีผลงานและผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละประเภท ดังนี้

๖.๕.๑ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ สายคณาจารย์

๖.๕.๑.๑ ผู้รับการประเมินต้องมีผลงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งประกอบด้วย ภาระงานด้านการสอน ด้านการวิจัยหรืองานสร้างสรรค์และด้านการผลิตผลงานวิชาการ ด้านการพัฒนานิสิต บริการวิชาการและทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

นอกเหนือจากภาระงานขั้นต่ำ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง อาจารย์ จะต้องมีผลงานทางวิชาการเพิ่มเติม อย่างน้อย ๑ รายการ ได้แก่ ผลงานวิจัย/ผลงานสร้างสรรค์ หรือ บทความทางวิชาการ หรือ เอกสารประกอบการสอน หรือ ตำรา หรือ หนังสือ ที่มีคุณภาพ โดยผ่านการรับรองจากคณะกรรมการประจำส่วนงาน

๖.๕.๑.๒ มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีไม่ต่ำกว่า ระดับดี

๖.๕.๑.๓ มีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ การเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย การเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ หรือการเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๒ รายการ พร้อมแสดงผลสำเร็จของการพัฒนาตนเอง

๖.๕.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ สายสนับสนุน และพนักงาน มหาวิทยาลัยประเภททั่วไป

๖.๕.๒.๑ ผู้รับการประเมินต้องมีผลงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามขอบเขตและลักษณะงานที่รับผิดชอบ และต้องมีผลงานในเชิงพัฒนา ซึ่งหมายถึงผลงานที่แสดงถึงการพัฒนางานในหน้าที่ โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและลดขั้นตอนหรือระยะเวลาในการทำงาน ทั้งนี้ผลงานดังกล่าวจะต้องผ่านการรับรองจากผู้บังคับบัญชา อย่างน้อย ๑ รายการ

กรณีจำเป็น คณะกรรมการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างอาจเชิญผู้รับการประเมินมาให้ข้อมูลเพิ่มเติมประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับผลงานก็ได้

๖.๕.๒.๒ มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีไม่ต่ำกว่า ระดับดี

๖.๕.๒.๓ มีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ การเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย การเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ หรือการเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๒ รายการ พร้อมแสดงผลสำเร็จของการพัฒนาตนเอง

๖.๖ กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง เนื่องจากยังมีผลงาน หรือการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบางรายการไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และคณะกรรมการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างมีความเห็นว่าอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาเพิ่มเติมได้ คณะกรรมการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างอาจเสนอให้มหาวิทยาลัยขยายอายุสัญญาจ้างพนักงานทดลองปฏิบัติงาน สัญญาที่ ๑ ต่อไปอีกไม่เกิน ๒ ปี ก็ได้ และเมื่อครบกำหนดตามสัญญาที่ได้รับ การขยายดังกล่าวแล้ว ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเสนอเรื่องเพื่อขอรับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างได้อีก หนึ่งครั้ง

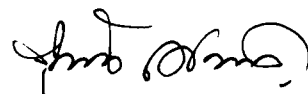
ข้อ ๗ วิธีการประเมิน

ให้ประธานและกรรมการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างแต่ละคน พิจารณารายงาน ผลการปฏิบัติงาน และเอกสารหลักฐานประกอบการรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินอย่าง รอบด้าน และใช้ดุลยพินิจประเมินตามแบบประเมินที่กำหนดโดยอิสระ ก่อนนำผลการประเมินรายบุคคล มาพิจารณาร่วมกัน โดยเกณฑ์การตัดสินใช้หลักเสียงข้างมาก

ข้อ ๘ สำหรับการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ ที่กำหนดให้มีผลการประเมิน เป็น ๓ ระดับ คือ ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐-๑๐๐) เป็นที่ยอมรับได้ (ร้อยละ ๖๐-๘๙) ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐) และการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้มีผลการประเมินเป็น ๓ ระดับ คือ ดีมาก(ร้อยละ ๙๐-๑๐๐) ดี (ร้อยละ ๖๐-๘๙.๙๙) ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้ผลการ ประเมินในระดับเป็นที่ยอมรับได้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓มีค่าเท่ากับผลการประเมินในระดับดี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยอนุโลม

ข้อ ๙ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการตีความ หรือการปฏิบัติตามหรือที่มีได้กำหนดไว้ใน ประกาศนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยและคำวินิจฉัยถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕



(ศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ เศรษฐมานิต)

ประธานคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล