



**ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๗**

เพื่อให้การประเมินการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ โดยอนุวัติให้เป็นไปตามความในข้อ ๔๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ จึงเป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการต่อสัญญาจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๑ (๔) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงมีมติออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุตั้งแต่วันที่ ประกาศนี้มีผลใช้บังคับเป็นต้นไป

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานทดลองปฏิบัติงาน สัญญาที่ ๑

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการตีความ หรือการปฏิบัติตามประกาศนี้ และคำวินิจฉัยของอธิการบดีถือเป็นที่สุด

ข้อ ๖ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งสัญญาจ้างใกล้จะหมดอายุลง หรือใกล้สิ้นสุดระยะเวลาที่ได้รับการขยายสัญญาจ้าง เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ เดือน ส่งรายงานผลการปฏิบัติงานและเอกสารหลักฐานประกอบอื่นๆ ผ่านฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล เพื่อขอรับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานทดลองปฏิบัติงาน สัญญาที่ ๒ (อายุสัญญา ๓ ปี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างที่กำหนดในประกาศนี้

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยไม่อาจดำเนินการตามความในวรรคหนึ่ง ให้มหาวิทยาลัยแจ้งเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร และหลังจากมีการแจ้งเตือนแล้ว เป็นเวลา ๑ เดือน ยังไม่มีการดำเนินการเพื่อขอรับการประเมิน ให้ถือว่าพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ประสงค์จะต่อสัญญาจ้าง และให้มหาวิทยาลัยบอกเลิกสัญญาจ้าง

ข้อ ๗ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งซึ่งแต่งตั้งโดยอธิการบดี เรียกว่า “คณะกรรมการประเมินการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย” ทำหน้าที่ประเมินคุณสมบัติและพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ที่จะได้รับการต่อสัญญาจ้าง เสนอต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณา โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- (๑) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลงานด้านทรัพยากรบุคคล เป็น ประธาน
- (๒) หัวหน้าส่วนงานหรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินสังกัด เป็น กรรมการ
- (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเสนอโดยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย คนหนึ่ง เป็น กรรมการ
- (๔) หัวหน้าฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- (๕) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสังกัดฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล คนหนึ่ง เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๘ กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิจะได้รับการต่อสัญญาจ้าง หรือขยายระยะเวลาของสัญญาจ้างเดิมดังนี้

(๑) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งได้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในหน้าที่ประจำหรือหน้าที่อื่นที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี ทั้งนี้ไม่นับรวมระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาเพื่อพัฒนาหรือเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมีระยะเวลาเกินกว่า ๓๐ วัน

ทั้งนี้ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดในวรรคแรก ได้รับการขยายระยะเวลาของสัญญาจ้างเดิมออกไปเท่ากับระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลา หรือได้รับอนุมัติให้ขยายระยะเวลาการลาเพื่อพัฒนาหรือเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(๒) ไม่อยู่ระหว่างลาเพื่อพัฒนาหรือเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมีระยะเวลาเกินกว่า ๓๐ วัน

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดในวรรคแรก ให้ถือระยะเวลาที่ระบุในสัญญาการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย หรือการได้รับอนุมัติให้ขยายเวลาของสัญญาดังกล่าว เป็นระยะเวลาของสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม

(๓) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีทั้งสองรอบการประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับดี

ทั้งนี้ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่สัญญาจ้างได้หมดอายุลงในขณะที่ยังมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีเพียงหนึ่งรอบการประเมิน ได้รับการขยายสัญญาจ้างออกไปจนกว่าจะมีผลการประเมินครบถ้วนตามที่กำหนด

และในกรณีที่ผู้รับการประเมินมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้ได้รับการขยายระยะเวลาของสัญญาจ้างเดิมออกไปอีกไม่เกิน ๒ รอบการประเมิน เพื่อให้มีโอกาสดำเนินการและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ต้องมีผลการประเมินที่ได้รับการขยายไม่ต่ำกว่าระดับดี และเมื่อครบกำหนดระยะเวลาที่ได้รับการขยายแล้วแต่ยังมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้สัญญาจ้างเป็นอันสิ้นสุดลง

(๔) มีผลงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในข้อตกลงร่วมตามขอบเขตและลักษณะงานที่ได้รับมอบ

(ก) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ สายคณาจารย์ ในแต่ละรอบการประเมิน จะต้อง มีผลงานตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตลอดจนภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย และนอกเหนือจากภาระงานขั้นต่ำ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ สายคณาจารย์ **จะต้องมีผลงานทางวิชาการเพิ่มเติม อย่างน้อย ๑ รายการ** ได้แก่ ผลงานวิจัย หรือ บทความทางวิชาการ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือ ผลงานวิชาการรับใช้สังคม หรือ เอกสารประกอบการสอน หรือ เอกสารคำสอน หรือ ตำรา หรือ หนังสือ ซึ่งมีการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด และผ่านการรับรองคุณภาพจากคณะกรรมการประจำส่วนงาน

(ข) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ สายสนับสนุน **ต้องมีผลงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในข้อตกลงร่วมตามขอบเขตและลักษณะงานที่ได้รับมอบมอบ และต้องมีผลงานในเชิงพัฒนาเพิ่มเติม อย่างน้อย ๑ รายการ** ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงาน หรือ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์ หรือ ผลงานวิจัย หรือ ผลงานในลักษณะอื่น ที่มีคุณภาพ โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการตามข้อ ๗

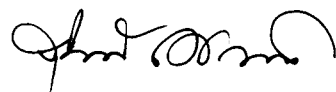
(ค) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการในระหว่างสัญญาจ้าง อาจใช้ผลงานที่เกิดขึ้นจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ในตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ เป็นผลงานตามที่กำหนดในข้อนี้ก็ได้

(๕) มีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ การเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย การเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรต่างๆ หรือการเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะการปฏิบัติงาน **อย่างน้อย ๒ รายการ** พร้อมแสดงผลสำเร็จของการพัฒนาตนเอง

(๖) ในกรณีที่ผู้รับการประเมินอาจมีผลงาน หรือการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และคณะกรรมการมีความเห็นว่าอยู่ในวิสัยที่สามารถ ปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาเพิ่มเติมได้ คณะกรรมการอาจเสนอให้มหาวิทยาลัยขยายอายุสัญญาจ้างพนักงาน ทดลองปฏิบัติงาน สัญญาที่ ๑ ต่อไปอีกไม่เกิน ๒ ปี ก็ได้ และเมื่อครบกำหนดตามสัญญาที่ได้รับการขยาย ดังกล่าวแล้ว ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเสนอเรื่องเพื่อขอรับการประเมินต่อสัญญาจ้างได้อีกหนึ่งครั้ง

ข้อ ๙ วิธีการประเมินของคณะกรรมการ ให้ประธานและกรรมการแต่ละคนพิจารณา รายงานผลการปฏิบัติงาน และเอกสารหลักฐานประกอบการรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน อย่างรอบด้าน และใช้ดุลยพินิจประเมินตามแบบประเมินที่กำหนดโดยอิสระ ก่อนนำผลการประเมินรายบุคคล มาพิจารณาร่วมกัน และใช้หลักเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ในการตัดสิน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗



(ศาสตราจารย์ ดร. สุรินทร์ เศรษฐมานิต)

ประธานคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล