



สถาบันพัฒนาสุภาพาเชียร มหาวิทยาลัยมหิดล

โทร ๐๒-๔๔๑๙๐๔๐-๓ โทรสาร ๐๒-๔๔๑๙๙๙๔

ที่ อว ๗๘.๑๘/ ๒๐๒๒๗

วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง แนวทางการพิจารณาเรื่องการจ้างต่อหรือไม่จ้างต่อของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ครบระยะเวลาการจ้าง

เรียน ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสถาบันฯ ทุกท่าน

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาจ้างต่อหรือไม่จ้างต่อพนักงานมหาวิทยาลัยที่ครบระยะเวลาการจ้างตามสัญญาในแต่ละปีเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม มติที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาการจ้างต่อหรือไม่จ้างต่อของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันพัฒนาสุภาพาเชียร ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘ และที่ประชุมบุคลากรประจำเดือน เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ และผ่านที่ประชุมคณะกรรมการประจำสถาบันพัฒนาสุภาพาเชียร ในการประชุม ครั้งที่ ๐๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดแนวทางการพิจารณาเรื่องการจ้างต่อหรือไม่จ้างต่อของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ครบระยะเวลาการจ้าง ดังนี้

๑. แนวทางการพิจารณาเรื่องการจ้างต่อหรือไม่จ้างต่อของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ครบระยะเวลาการจ้าง ดังนี้

๑.๑ ค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๖ ครั้งการประเมิน โดยผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า “ระดับดี” ประกอบด้วย ข้อตกลงการปฏิบัติงาน และสมรรถนะ

๑.๒ สำหรับผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ครบ ๖ ครั้งการประเมินให้นำผลคะแนนการประเมินการปฏิบัติงานเท่าที่มีมาพิจารณา และให้ขึ้นอยู่กับความเห็นส่วนใหญ่ของคณะกรรมการพิจารณาการจ้างต่อหรือไม่จ้างของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันพัฒนาสุภาพาเชียร พิจารณาตามความเหมาะสม

๒. การกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา

	ระดับคะแนน	ระยะเวลาการจ้าง
ระดับดีเด่น	ช่วงคะแนนระหว่าง ๙๐.๐ - ๑๐๐ คะแนน	๕ ปี
ระดับดีมาก	ช่วงคะแนนระหว่าง ๘๐.๐ - ๘๙.๙ คะแนน	๓ - ๔ ปี
ระดับดี	ช่วงคะแนนระหว่าง ๗๐.๐ - ๗๙.๙ คะแนน	๑ - ๒ ปี

๓. ในการพิจารณาการจ้างต่อ คณะกรรมการพิจารณาการจ้างต่อหรือไม่จ้างต่อฯ มีการพิจารณาเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีการปรับเปลี่ยนรอบปีการประเมิน จากเดิมตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๙ กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง ต่อมามหาวิทยาลัยมีการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์

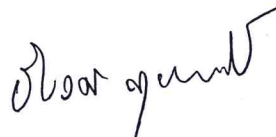
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมและชัดเจน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๖๕ ข้อ ๓๐ กำหนดให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๑ ครั้ง ซึ่งอาจส่งผลต่อการกระจายค่าของข้อมูลการปฏิบัติงานย้อนหลังของบุคลากรรายบุคคลและส่งผลกระทบต่อค่าเฉลี่ย จึงมีมติให้นำส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมาพิจารณาพร้อมกับค่าเฉลี่ยผลการประเมิน โดยยึดผลประโยชน์ของบุคลากรผู้รับการพิจารณาข้างต่อเป็นสำคัญ

๔. การกำหนดระยะเวลาการจ้าง ตามแนวทางการพิจารณาเรื่องการจ้างต่อหรือไม่จ้างต่อของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ครบระยะเวลาการจ้าง กำหนดระยะเวลาจ้างสูงสุด ๕ ปี และลดหลั่นตามผลการปฏิบัติงานให้เพิ่มเติมการพิจารณาสถานการณ์เชิงกลยุทธ์ของสถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน ความจำเป็นของตำแหน่งและภาระงานที่รับผิดชอบรายบุคคล และในกรณีที่สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน เห็นว่าบุคลากรรายใด ตำแหน่งใด มีความจำเป็นต่อการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อป้องกันผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างและสมรรถนะขององค์กรให้พิจารณาระยะเวลาจ้างสูงกว่า ๕ ปี ได้ โดยเป็นการตกลงร่วมกันกับผู้รับการพิจารณาข้างต่อ

๕. เมื่อคณะกรรมการพิจารณาจ้างต่อฯ ได้ผลการพิจารณาแล้ว ให้แจ้งและตกลงกับผู้รับการพิจารณาข้างต่อ เพื่อเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและให้ถือข้อตกลงร่วมกันทั้งสองฝ่ายเป็นผลการพิจารณาที่สิ้นสุด และเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการประจำสถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน พิจารณาขอความเห็นชอบ

๖. แนวทางการพิจารณาไม่จ้างต่อพนักงานมหาวิทยาลัยที่ครบระยะเวลาการจ้างของสถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติเรื่องการจ้างต่อหรือไม่จ้างต่อของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ครบระยะเวลาการจ้าง (หนังสือที่ ศธ ๐๕๑๗/ว. ๖๘๑๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗) และตามเอกสารแนบแนวทางการพิจารณาไม่จ้างต่อพนักงานมหาวิทยาลัยของส่วนงาน (เป็นแนวทางที่เสนอในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๗)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง



(รองศาสตราจารย์ ดร.อันวดี สุขสาโรจน์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน

มหาวิทยาลัยมหิดล



สำนักงานอธิการบดี กองทรัพยากรบุคคล
งานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร | + ๕๙+๖๒๘๓ โทรสาร | + ๕๙+๖๒๘๗

ที่ ศธ ๐๕๑๗/ว. ๖๘๑๘

วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗

เรื่อง แนวปฏิบัติเรื่องการจ้างต่อหรือไม่จ้างต่อของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ครบระยะเวลาการจ้าง
เรียน คณบดี/ผู้อำนวยการ

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาจ้างต่อหรือไม่จ้างต่อพนักงานมหาวิทยาลัยที่จะครบระยะเวลาการจ้างตามสัญญาในแต่ละปีเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.บ.ค.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบให้กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินการเรื่องดังกล่าว ดังนี้

๑. การพิจารณาจ้างต่อพนักงานมหาวิทยาลัยให้ปฏิบัติตามข้อ ๑๗ ของประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคล การบรรจุและแต่งตั้ง และการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งกำหนดว่า

“เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดปฏิบัติงานครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา และไม่มีกรต่อระยะเวลาการจ้าง ให้ผู้นั้นพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยนับตั้งแต่วันที่ครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญาเป็นต้นไป

กรณีที่ส่วนงานประสงค์จะต่อระยะเวลาการจ้างให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาด้วย”

๒. กรณีที่ส่วนงานใดมีแนวทางดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาจ้างต่อหรือไม่จ้างต่อพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่แล้ว ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ ๑ และกำหนดแนวปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละส่วนงานเป็นประกาศเพื่อให้มีความชัดเจน อาทิเช่น เหตุของการไม่จ้างต่อ ระยะเวลาดำเนินการ กระบวนการดำเนินการ เป็นต้น

นอกจากนี้ ในการพิจารณาการจ้างต่อหรือไม่จ้างต่อพนักงานมหาวิทยาลัย ขอให้ส่วนงานมีกระบวนการสื่อสารที่ตระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีการแจ้งข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นระยะๆ และมีระยะเวลาพอสมควร

ทั้งนี้ ขอให้ส่วนงานดำเนินการแจ้งแนวปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวตามข้อ ๑ และ/หรือข้อ ๒ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดได้รับทราบโดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์แพทย์หญิงสุวรรณา เรืองกาญจนเศรษฐ์)

รองอธิการบดี

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ

บริหารทรัพยากรบุคคล

แนวทางการพิจารณาการไม่จ้างต่อพนักงานมหาวิทยาลัยของส่วนงาน
(เป็นแนวทางที่เสนอในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑๖/๒๕๕๗
เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๗)

๑. การพิจารณาไม่จ้างต่อพนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนงานอาจพิจารณาจากเหตุใดเหตุหนึ่ง หรือหลายเหตุ ประกอบกัน ดังต่อไปนี้

(๑) เหตุจากการเปลี่ยนแปลงในส่วนงาน ได้แก่

(ก) มีการปรับปรุงโครงสร้าง โดยยุบเลิกหน่วยงาน/งานหรือยุบเลิกตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัย ครองอยู่

(ข) มีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงาน ภาระงานของหน่วยงานซึ่งส่งผลกระทบต่อ จ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

การพิจารณาไม่จ้างต่อด้วยเหตุตามข้อ ๑(๑) ให้ส่วนงานดำเนินการโดยคำนึงถึงภาระงานของส่วนงาน หลักธรรมาภิบาล และการให้โอกาสพนักงานมหาวิทยาลัย

(๒) เหตุจากผลการปฏิบัติงาน หรือพฤติกรรมการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่

(ก) ปฏิบัติงานเสร็จสิ้นตามภารกิจที่ตกลงกับส่วนงาน

(ข) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานต่ำกว่าระดับ “ดี” หรือระดับที่ส่วนงานกำหนด ตามจำนวนครั้งที่ ส่วนงานกำหนด

(ค) มีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน อาทิ การขาดงาน การลา การอยู่ปฏิบัติงาน การมาสาย/กลับก่อน เกินจำนวนครั้งที่ส่วนงานกำหนด

(ง) มีปัญหาสุขภาพ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การกำหนดจำนวนครั้งตามข้อ ๑(๒) (ข) และข้อ ๑(๒) (ค) หรือข้อกำหนดหรือเงื่อนไขต่างๆ ให้ดำเนินการ โดยจัดทำเป็นประกาศของส่วนงาน

(๓) เหตุอื่นๆ ตามที่ส่วนงานกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศของส่วนงาน

๒. การพิจารณาไม่จ้างต่อพนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนงานควรดำเนินการให้เสร็จสิ้นและแจ้งพนักงาน มหาวิทยาลัยให้ทราบล่วงหน้าก่อนครบระยะเวลาการจ้างเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

๓. ส่วนงานอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่พิจารณากลับกรอง รวบรวมข้อเท็จจริง รวมถึงรับฟังคำ ชี้แจงของพนักงานมหาวิทยาลัยและผู้เกี่ยวข้อง หรือประเมินความเหมาะสมในการพิจารณาจ้างต่อ หรือไม่จ้างต่อ ตามที่ ส่วนงานเห็นสมควร

๔. กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาจ้างต่อของส่วนงาน ให้ใช้สิทธิ ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์
