

คณะสิ่งแวดล้อมและจัดการภัยพิบัติ
รับที่ 2449
วันที่ - 2 ก.ค. 2561
เวลา 17:49 น.



งานสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กองทรัพยากรบุคคล
โทร. +๕๙-๖๒๗๗ โทรสาร +๕๙-๖๒๘๘

ที่ ศธ ๐๕๑๗/๑๔๕๓๕

วันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๑

เรื่อง ขอบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานใน
มหาวิทยาลัยมหิดล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

เรียน (เวียน) คณบดี/ผู้อำนวยการ ทุกส่วนงาน/หน่วยงานในมหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ขอบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

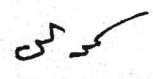
ด้วยสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๕๓๓ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๑ มีมติอนุมัติให้ออกข้อบังคับ
มหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ รายละเอียดตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่ http://intranet.mahidol/op/orpr/newhr/?page_id=746

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

เรียน คณบดี งาน ทรัพยากรบุคคล

- เพื่อโปรดทราบ
- เพื่อโปรดพิจารณา

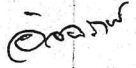

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์อภัย สุทธิรัตนพันธุ์)
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล
ปฏิบัติหน้าที่แทน รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

เห็นสมควรแจ้ง

- E-mail ติดประกาศ
- แจ้งงาน สำนักงานบริหาร
- สำนักงาน

- อำนวยการ / วันที่ กรม จัดซื้อ พัสดุ

วิมล
2 กค ๖1


3 กค ๖1

บันทึกหลักการและเหตุผล

ประกอบข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

หลักการ

ปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๙

เหตุผล

เนื่องจากมหาวิทยาลัยกำหนดสัดส่วนร้อยละของผลงานและสมรรถนะในการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของผู้รับการประเมินให้มากขึ้นกว่าที่กำหนดไว้เดิม ประกอบกับ
ประสงค์ปรับปรุงถ้อยคำ และข้อความในข้อบังคับให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องออกข้อบังคับนี้



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล

(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรปรับแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดลโดยกำหนดสัดส่วนผลงานและสมรรถนะให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของผู้รับการประเมิน รวมทั้งปรับแก้ไขถ้อยคำ ข้อความให้มีความเหมาะสม ชัดเจนยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๒๐ วรรคสามของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๙ มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๒๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ สภามหาวิทยาลัยมหิดลในการประชุมครั้งที่ ๕๓๓ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๘ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๘ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย แบ่งเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทสนับสนุน

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๓) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ทั้งนี้ให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในฐานะผู้รับการประเมินกรอกแบบประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งและประเภทตามวรรคแรก โดยให้นำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement) ตามข้อ ๑๓ ที่ได้ตกลงร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ประเมินมาระบุไว้ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งและประเภทแล้วแต่กรณี”

ข้อ ๔ ให้เพิ่มความดังต่อไปนี้เป็นข้อ ๙/๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๙

“ข้อ ๙/๑ ให้อธิการบดีทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน กับรองอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานปีละครั้งตามข้อบังคับนี้ให้แล้วเสร็จภายในเดือนกันยายนของรอบปีการประเมินนั้น และให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละครั้งให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคมของปีถัดไป”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๒ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๒ ให้กำหนดสัดส่วนองค์ประกอบการประเมินผลงาน (Performance) และการประเมินสมรรถนะ (Competency) เป็นการประเมินผลงานร้อยละแปดสิบและการประเมินสมรรถนะหลักร้อยละสิบ

หัวหน้าส่วนงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงานอาจกำหนดสัดส่วนองค์ประกอบการประเมินผลงานและการประเมินสมรรถนะแตกต่างไปจากวรรคแรกได้ตามความเหมาะสมกับภารกิจของส่วนงาน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง แต่ทั้งนี้ต้องมีสัดส่วนคะแนนขององค์ประกอบการประเมินผลงานร้อยละเจ็ดสิบ และสมรรถนะหลักร้อยละสามสิบ โดยให้จัดทำเป็นประกาศของส่วนงานและให้มีผลใช้บังคับจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

การกำหนดสัดส่วนการประเมินผลงาน (Performance) และการประเมินสมรรถนะ (Competency) ตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้กำหนดไว้สำหรับทุกตำแหน่งและทุกประเภท และต้องให้เหมือนกันทั้งส่วนงาน”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๔ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดไม่ทำข้อตกลงการปฏิบัติงานตามคำวินิจฉัยชี้ขาดตามข้อ ๑๓ ให้ถือว่าไม่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัยฐานขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และฐานไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งของมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่ส่วนงานใดไม่ดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน ให้ถือว่าเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งมหาวิทยาลัย และให้อธิการบดีนำมาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงานนั้นด้วย”

ข้อ ๗ ให้เพิ่มความดังต่อไปนี้เป็นข้อ ๑๘ วรรคสี่ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๙

“เมื่อผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมินตามข้อ ๑๘ แล้ว ให้ผู้รับการประเมินมีสิทธิขอสำเนาผลการประเมินได้”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๐ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๐ ผลการประเมินการปฏิบัติงานให้นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

(๑)ให้นำผลการประเมินผลงาน (Performance) และสมรรถนะหลัก (Core Competency) ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี การให้ค่าตอบแทนอื่นๆ การให้รางวัลจูงใจ การจ้างต่อ การเปลี่ยนประเภทการจ้าง การเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้าง การพิจารณาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ การบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น และการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒)ให้นำผลการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) หรือสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) ไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล”

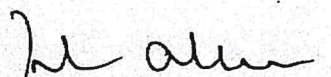
ข้อ ๙ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๒ วรรคสอง ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“กรณีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และลูกจ้างในสังกัดของมหาวิทยาลัยมหิดล ผู้ใดมีผลการประเมินต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมาย ก.พ.อ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๑๐ ให้เพิ่มความดังต่อไปนี้เป็นข้อ ๒๒ วรรคสาม ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๙

“กรณีผู้รับการประเมินเป็นหัวหน้าส่วนงานที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานและอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง ให้อธิการบดีเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์ไกรสิทธิ์ ตันติศิรินทร์)

อุปนายกสภามหาวิทยาลัยมหิดล

ปฏิบัติหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยมหิดล