



ประกาศวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานวิทยาลัยสาขาวิชาการ กรณีต่อสัญญาปฏิบัติงาน
พ.ศ. ๒๕๖๒

.....

เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วย การบริหารพนักงานวิทยาลัยการจัดการ พ.ศ. ๒๕๖๑ หมวด ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อ ๒๐ กำหนดไว้ว่า “ให้วิทยาลัยกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยทุกตำแหน่ง โดยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้โอกาสพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานและการสั่งให้ออกจากงาน ให้เป็นไปตามข้อบังคับหรือประกาศของมหาวิทยาลัย” ซึ่งในการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยการจัดการ ครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๒ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยสาขาวิชาการ กรณีต่อสัญญาปฏิบัติงานไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ยกเลิก ประกาศ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยสาขาวิชาการ กรณีต่อสัญญาปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“วิทยาลัย” หมายถึง วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

“คณบดี” หมายถึง คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

“คณะกรรมการบริหาร” หมายถึง คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยการจัดการ

“คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรณีต่อสัญญาปฏิบัติงานสาขาวิชาการ” หมายถึง พนักงานวิทยาลัยสาขาวิชาการ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณบดี

“พนักงานวิทยาลัย” หมายถึง พนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว พนักงานตามสัญญาจ้างและลูกจ้างของวิทยาลัย ซึ่งมีใช่พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

“พนักงานวิทยาลัยสาขาวิชาการ” หมายถึง พนักงานวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ

“ตำแหน่งวิชาการ” หมายถึง ตำแหน่งทางวิชาการตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“ผลคะแนนการประเมินการสอน” หมายถึง ผลคะแนนการประเมินการสอนจากนักศึกษาในแต่ละรายวิชา ประจำภาคการศึกษา

“ผลคะแนนการประเมินการสอนเฉลี่ย” หมายถึง ค่าเฉลี่ยของผลคะแนนการประเมินการสอนทุกรายวิชา ตามระยะเวลาสัญญาจ้างฉบับปัจจุบัน โดยพิจารณาจากผลคะแนนที่สูงกว่าของผลคะแนนการประเมินการสอนเฉลี่ย ข้อประเมิน “การประเมินภาพรวมของผู้สอนต่อวิชา” หรือ ผลคะแนนการประเมินการสอนเฉลี่ย ข้อประเมินที่เกี่ยวกับตัวผู้สอน (ข้อประเมินที่ ๘-๑๖)

“ผลงานทางวิชาการ” ประกอบด้วย บทความทางวิชาการ หรืองานวิจัย หรือผลงานทางวิชาการ ในลักษณะอื่น อาทิ สิ่งประดิษฐ์ หรืองานสร้างสรรค์ โดย

บทความทางวิชาการ เป็นผลงาน ที่จัดทำ เขียนขึ้น ซึ่งได้รับการตีพิมพ์หรือการตอบรับให้ตีพิมพ์ ในวารสารทางวิชาการ

งานวิจัย เป็นผลงาน ที่จัดทำ เขียนขึ้น ซึ่งได้รับการตีพิมพ์หรือการตอบรับให้ตีพิมพ์ ในวารสารทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น อาทิ สิ่งประดิษฐ์ หรืองานสร้างสรรค์ เป็นผลงาน ที่มีรูปแบบ และการเผยแพร่ตามประกาศคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง คำนิยาม รูปแบบ การเผยแพร่ ลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ เกณฑ์ระดับคุณภาพการสอน และผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๕

ผลงานทางวิชาการทุกประเภท ต้องได้รับการตรวจสอบและรับรองการเผยแพร่จาก คณะอนุกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ ภาระงานสอน เอกสาร และผลงานทางวิชาการของวิทยาลัย

“สัญญา” หมายถึง สัญญาการเป็นพนักงานวิทยาลัย

“ปี” หมายถึง ปีงบประมาณ

ข้อ ๓ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้ในการพิจารณาประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยสายวิชาการ กรณีต่อสัญญาปฏิบัติงาน

ข้อ ๔ การยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม โดยการประเมินตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วย จรรยาบรรณบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยมหิดล และการดำเนินการทางจรรยาบรรณ พ.ศ. ๒๕๕๒ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ระดับมาตรฐาน หมายถึง เป็นผู้ปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วย จรรยาบรรณบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยมหิดล และการดำเนินการทางจรรยาบรรณ พ.ศ. ๒๕๕๒

ระดับควรปรับปรุง หมายถึง เป็นผู้กระทำผิดไม่ร้ายแรง และเคยได้รับการสอบสวนตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วย จรรยาบรรณบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยมหิดล และการดำเนินการทางจรรยาบรรณ พ.ศ. ๒๕๕๒

ระดับต่ำกว่ามาตรฐานมาก หมายถึง เป็นผู้กระทำผิดชัดเจนตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยมหิดล และการดำเนินการทางจรรยาบรรณ พ.ศ. ๒๕๕๒

วิทยาลัยฯ ขอสงวนสิทธิ์การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานวิทยาลัย กรณีต่อสัญญาปฏิบัติงาน หากพนักงานได้รับการประเมินตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วย จรรยาบรรณบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยมหิดล และการดำเนินการทางจรรยาบรรณ พ.ศ. ๒๕๕๒ ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานมาก จะไม่ได้รับพิจารณาต่อสัญญา และหากพนักงานได้รับการประเมินในระดับควรปรับปรุง พนักงานจะได้รับการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง ๑ ปี

ข้อ ๕ พนักงานวิทยาลัยสายวิชาการที่ยังไม่มีตำแหน่งวิชาการ พิจารณาหลักเกณฑ์ในการต่อสัญญาปฏิบัติงาน ดังนี้

๕.๑) พนักงานวิทยาลัยสายวิชาการ ระยะเวลาในสัญญาจ้าง อายุ ๑ ปี กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาต่อสัญญาปฏิบัติงานเป็น ๓ หลักเกณฑ์ ดังนี้

๕.๑.๑) พิจารณาต่อสัญญาจ้าง ๓ ปี ในกรณี

(ก) ดำเนินการสอนครบตามเกณฑ์การสอน ดังต่อไปนี้

ทำการสอน ๓ วิชาต่อปี หรือ ๔ วิชาต่อปี และผลคะแนนการประเมินการสอนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕๐ จาก ๕.๐ และ

(ข) มีผลงานทางวิชาการ จำนวนอย่างน้อย ๑ ผลงานต่อปี

๕.๑.๒) พิจารณาต่อสัญญาจ้าง ๑ ปี ในกรณีไม่ครบตามเกณฑ์การสอน ข้อ ๕.๑.๑(ก) หรือมีผลงานทางวิชาการ ไม่ครบตามเกณฑ์ ข้อ ๕.๑.๑(ข)

๕.๑.๓) ไม่พิจารณาต่อสัญญาจ้าง ในกรณีไม่ครบตามเกณฑ์การสอน และไม่มีโครงการวิจัยที่ดำเนินการเสร็จสิ้น ไม่มีผลงานทางวิชาการ ตลอดระยะเวลาในสัญญาจ้างฉบับปัจจุบัน

๕.๒) พนักงานวิทยาลัยสายวิชาการ ระยะเวลาในสัญญาจ้าง อายุ ๓ ปีขึ้นไป กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาต่อสัญญาปฏิบัติงานเป็น ๓ หลักเกณฑ์ ดังนี้

๕.๒.๑) พิจารณาต่อสัญญาจ้าง ๕ ปี ในกรณี

(ก) ดำเนินการสอนครบตามเกณฑ์การสอน ดังต่อไปนี้

ทำการสอน ๓ วิชาต่อปี หรือ ๔ วิชาต่อปี และผลคะแนนการประเมินการสอนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๖๐ จาก ๕.๐ และ

(ข) มีผลงานทางวิชาการ จำนวน ๒ ผลงานต่อ ๓ ปี และ

(ค) ดำเนินการยื่นขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์กับมหาวิทยาลัยมหิดล

๕.๒.๒) พิจารณาต่อสัญญาจ้าง ๑ ปี ในกรณีไม่ครบตามเกณฑ์การสอน ข้อ ๕.๒.๑(ก) หรือมีผลงานทางวิชาการ ไม่ครบตามเกณฑ์ ข้อ ๕.๒.๑(ข) หรือยังมีได้ดำเนินการยื่นขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์กับมหาวิทยาลัยมหิดล ข้อ ๕.๒.๑(ค)

๕.๒.๓) ไม่พิจารณาต่อสัญญาจ้าง ในกรณีไม่ครบตามเกณฑ์การสอน และไม่มีโครงการวิจัยที่ดำเนินการเสร็จสิ้น ไม่มีผลงานทางวิชาการ ตลอดระยะเวลาในสัญญาจ้างฉบับปัจจุบัน

ข้อ ๖ พนักงานวิทยาลัยสายวิชาการตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระยะเวลาในสัญญาจ้าง อายุ ๕ ปี กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาต่อสัญญาปฏิบัติงานเป็น ๓ หลักเกณฑ์ ดังนี้

๖.๑) พิจารณาต่อสัญญาจ้าง ๑๐ ปี ในกรณี

(ก) ดำเนินการสอนครบตามเกณฑ์การสอน ดังต่อไปนี้

ทำการสอน ๓ วิชาต่อปี หรือ ๔ วิชาต่อปี และผลคะแนนการประเมินการสอนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๗๐ จาก ๕.๐ และ

(ข) มีผลงานทางวิชาการ จำนวน ๓ ผลงานต่อ ๕ ปี และ

(ค) ดำเนินการยื่นขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์กับมหาวิทยาลัยมหิดล

๖.๒) พิจารณาต่อสัญญาจ้าง ไม่น้อยกว่า ๑ ปี และไม่เกิน ๕ ปี ในกรณีไม่ครบตามเกณฑ์การสอน ข้อ ๖.๑(ก) หรือ มีผลงานทางวิชาการ ไม่ครบตามเกณฑ์ ข้อ ๖.๑(ข) หรือ ยังมีได้ดำเนินการยื่นขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์กับมหาวิทยาลัยมหิดล ข้อ ๖.๑(ค) โดยเป็นไปตามมติคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรณีต่อสัญญาปฏิบัติงานสายวิชาการ

๖.๓) ไม่พิจารณาต่อสัญญาจ้าง ในกรณีไม่ครบตามเกณฑ์การสอน และไม่มีโครงการวิจัยที่ดำเนินการเสร็จสิ้น ไม่มีผลงานทางวิชาการ ตลอดระยะเวลาในสัญญาจ้างฉบับปัจจุบัน

ข้อ ๗ พนักงานวิทยาลัยสายวิชาการตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ระยะเวลาในสัญญาจ้าง อายุ ๑๐ ปี กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาต่อสัญญาปฏิบัติงานเป็น ๓ หลักเกณฑ์ ดังนี้

๗.๑) พิจารณาต่อสัญญาจ้าง ๑๐ ปี ในกรณี

(ก) ดำเนินการสอนครบตามเกณฑ์การสอน ดังต่อไปนี้

ทำการสอน ๓ วิชาต่อปี หรือ ๔ วิชาต่อปี และผลคะแนนการประเมินการสอนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๘๐ จาก ๕.๐ และ

(ข) มีผลงานทางวิชาการ จำนวน ๕ ผลงานต่อ ๑๐ ปี และ

(ค) ดำเนินการยื่นขอตำแหน่งศาสตราจารย์กับมหาวิทยาลัยมหิดล

๗.๒) พิจารณาต่อสัญญาจ้างไม่น้อยกว่า ๑ ปี และไม่เกิน ๕ ปี ในกรณีไม่ครบตามเกณฑ์การสอน ข้อ ๗.๑(ก) หรือ มีผลงานทางวิชาการ ไม่ครบตามเกณฑ์ ข้อ ๗.๑(ข) หรือ ยังมีได้ดำเนินการยื่นขอตำแหน่งศาสตราจารย์กับมหาวิทยาลัยมหิดล ข้อ ๗.๑(ค) โดยเป็นไปตามมติคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรณีต่อสัญญาปฏิบัติงานสายวิชาการ

๗.๓) ไม่พิจารณาต่อสัญญาจ้าง ในกรณีไม่ครบตามเกณฑ์การสอน และไม่มีโครงการวิจัยที่ดำเนินการเสร็จสิ้น ไม่มีผลงานทางวิชาการ ตลอดระยะเวลาในสัญญาจ้างฉบับปัจจุบัน

ข้อ ๘ ให้คณบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรณีต่อสัญญาปฏิบัติงานสายวิชาการ ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี และผู้แทนอาจารย์ เพื่อพิจารณาถ่วงดุลการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยฯ ให้เกิดความเป็นธรรม

ข้อ ๙ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้คณบดีมีอำนาจสั่งการให้ปฏิบัติตามที่เห็นสมควรและถือเป็นที่สุด โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยการจัดการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(ดร. ดวงพร อภาศิริ)

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล