



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๕)

พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีความเหมาะสม ชัดเจน และสอดคล้องกับข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๔ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ มติคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ และสภามหาวิทยาลัยมหิดลในการประชุมครั้งที่ ๕๑๑ เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ และครั้งที่ ๕๑๓ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๐ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๐ ให้ส่วนงานจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในทุกตำแหน่งปีละสองครั้งโดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

(๑) เพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย และปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี การให้ค่าตอบแทนอื่นๆ การให้รางวัลจูงใจ การต่อสัญญาจ้าง การเปลี่ยนประเภทการจ้าง การเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้าง ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานและอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง และส่วนงานได้ให้โอกาสพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้ว แต่ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่วนงานอาจเสนออธิการบดีพิจารณาสั่งให้ออกจากงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้โอกาสพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการสั่งให้ออกจากงานให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย”

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย)

นายกสภามหาวิทยาลัยมหิดล

หมายเหตุ เหตุผลในการออกข้อบังคับนี้เนื่องจากประสงค์ปรับปรุงถ้อยคำ ข้อความให้ชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อนกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องออกออกข้อบังคับฉบับนี้