



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
เพื่อต่อสัญญาจ้างและเพิ่มอัตราค่าจ้างของลูกจ้างมหาวิทยาลัย

.....

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อต่อสัญญาจ้างและเพิ่มอัตราค่าจ้างของลูกจ้างมหาวิทยาลัย ดำเนินไปอย่างเรียบร้อย ถูกต้อง และมีมาตรฐานตลอดจนเป็นขวัญและกำลังใจให้ลูกจ้างมหาวิทยาลัยที่ตั้งใจปฏิบัติงานเป็นผลดีต่อทางราชการ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ ของระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. ๒๕๕๖ มติที่ประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อต่อสัญญาจ้างและเพิ่มอัตราค่าจ้างของลูกจ้างมหาวิทยาลัย ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ เรียกว่า ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อต่อสัญญาจ้างและเพิ่มอัตราค่าจ้างของลูกจ้างมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“รอบปีการประเมิน” หมายความว่า ระยะเวลาที่ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ได้ปฏิบัติงานครบระยะเวลาหนึ่งปี

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัย

“ลูกจ้างมหาวิทยาลัย” หมายความว่า ลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษากรให้เป็นไปตามประกาศนี้ และเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดในกรณีที่เกิดปัญหาจากการใช้ประกาศนี้

หมวด ๑

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๕ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างให้ต่อเนื่องตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๖ ให้มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัย ๑ ครั้ง ภายในระยะเวลา ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงาน

หากมีเหตุทำให้กระบวนการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานเกิน ๙๐ วัน ให้ผู้รับการประเมินมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้วย

ข้อ ๗ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัย ให้พิจารณาตามแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำตามสัญญา หรือแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ตามแบบประเมินที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๘ เกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน มี ๒ เกณฑ์

๑. ผ่านการประเมินผล
๒. ไม่ผ่านการประเมินผล

ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน หมายความว่า มีคะแนนรวมจากแบบประเมินผลตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป

ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน หมายความว่า มีคะแนนรวมจากแบบประเมินผลต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๙ ผู้มีหน้าที่ในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานจะถือว่าสิ้นสุดเมื่อมหาวิทยาลัยเห็นชอบผลการประเมิน หรือเห็นชอบให้มีการบรรจุ

ข้อ ๑๑ เมื่อสิ้นสุดการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินและต้นสังกัดทราบ

หมวด ๒

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหมวดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต่อสัญญาจ้าง หรือการเลิกจ้างของลูกจ้างมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยปีละ ๑ ครั้ง

ข้อ ๑๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัย ให้ประเมินตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำตามสัญญา หรือแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ตามแบบประเมินที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๕ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานมี ๕ ระดับ ดังนี้

- (๕) ดีเด่น
- (๔) ดีมาก
- (๓) ดี
- (๒) พอใช้
- (๑) ต้องปรับปรุง

ข้อ ๑๖ ลูกจ้างมหาวิทยาลัยที่ได้รับผลการประเมินระดับพอใช้ เป็นเวลาสองปีติดต่อกัน จะไม่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างในปีต่อไป

ข้อ ๑๗ ลูกจ้างมหาวิทยาลัยที่ได้รับผลการประเมินระดับต้องปรับปรุง จะถูกยกเลิกสัญญาจ้างเมื่อสิ้นสุดรอบปีการประเมินนั้น

ข้อ ๑๘ เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แจ้งผลการประเมินให้มหาวิทยาลัยทราบ

หมวด ๓

การเพิ่มอัตราค่าจ้าง

ข้อ ๑๙ อัตราค่าจ้างในการต่อสัญญาจ้างตั้งแต่ปีที่ ๒ เป็นต้นไป ให้กำหนดจากผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยในแต่ละปีตามตารางกำหนดช่วงคะแนนการเพิ่มอัตราค่าจ้าง ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	คะแนน	อัตราค่าจ้าง
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	เพิ่มอัตราค่าจ้างร้อยละ ๕ จากอัตราที่ได้รับอยู่
ดีมาก	๘๐ - ๘๙	เพิ่มอัตราค่าจ้างร้อยละ ๔ จากอัตราที่ได้รับอยู่
ดี	๗๐ - ๗๙	เพิ่มอัตราค่าจ้างร้อยละ ๓ จากอัตราที่ได้รับอยู่
พอใช้	๖๐ - ๖๙	เพิ่มอัตราค่าจ้างร้อยละ ๒ จากอัตราที่ได้รับอยู่
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	เพิ่มอัตราค่าจ้างร้อยละ ๐ จากอัตราที่ได้รับอยู่

ข้อ ๒๐ การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างมหาวิทยาลัยในแต่ละรอบปีการประเมินให้พิจารณาจากผลการประเมินในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ในรอบปีการประเมินตามเกณฑ์ ดังนี้

- (๑) เพิ่มค่าจ้างร้อยละ ๕ มีจำนวนไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของลูกจ้างมหาวิทยาลัยทั้งหมด
- (๒) เพิ่มค่าจ้างร้อยละ ๔ มีจำนวนไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของลูกจ้างมหาวิทยาลัยทั้งหมด
- (๓) เพิ่มค่าจ้างร้อยละ ๓ มีจำนวนไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของลูกจ้างมหาวิทยาลัยทั้งหมด
- (๔) เพิ่มค่าจ้างร้อยละ ๒ มีจำนวนไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของลูกจ้างมหาวิทยาลัยทั้งหมด

ในรอบปีการประเมินใดที่ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาเพิ่มค่าจ้างแตกต่างจากเกณฑ์ในวรรคหนึ่งได้

ข้อ ๒๑ ลูกจ้างมหาวิทยาลัยที่จะได้รับการพิจารณาให้เพิ่มค่าจ้างประจำปี ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับพอใช้ และต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีการประเมิน ผู้รับการประเมินได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะ จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่หน่วยงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานแล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เพิ่มค่าจ้าง

(๒) ในรอบปีการประเมินจนถึงวันออกคำสั่งเพิ่มค่าจ้าง ผู้รับการประเมินต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัย หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยการประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในรอบปีการประเมิน ผู้รับการประเมินต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) ในรอบปีการประเมิน ผู้รับการประเมินต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานตามสัญญามาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ (แปด) เดือน และต้องไม่ลาเกินกว่าที่กำหนดใน ข้อ ๒๒

(๕) ในรอบปีการประเมิน หากผู้รับการประเมินได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อในประเทศหรือไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ เมื่อกลับจากภารกิจดังกล่าวต้องมีเวลาปฏิบัติงานมาแล้วรวมเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๘ (แปด) เดือน และต้องไม่ลาเกินกว่าที่กำหนดใน ข้อ ๒๒

(๖) ในแต่ละภาคการศึกษา หากลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายวิชาการผู้ใดส่งผลการสอบล่าช้าหรือไม่ครบถ้วนเกินกว่าระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด ให้เพิ่มค่าจ้างได้ไม่เกินอัตราค่าจ้างร้อยละ ๒ จากอัตราที่ได้รับอยู่ สำหรับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานในปีการประเมินนั้น

(๗) ในรอบปีการประเมิน หากมีการลาป่วย ลากิจ และสาย รวมกัน ดังต่อไปนี้

(ก) ลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายวิชาการ รวมกันทุก ๔ ครั้ง ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยปรับลดอัตราค่าจ้างจากผลการประเมินเบื้องต้นลงร้อยละ ๑

(ข) ลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ รวมกันทุก ๗ ครั้ง ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยปรับลดอัตราค่าจ้างจากผลการประเมินเบื้องต้นลงร้อยละ ๑

ทั้งนี้ตามเกณฑ์การลาป่วย ลากิจ และสาย

(ค) ลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการที่คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยได้ปรับผลการประเมินการปฏิบัติงานจากอัตราค่าจ้างตามข้อ

(ก) และ (ข) แล้วมีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๒ จะไม่ได้รับการเพิ่มอัตราค่าจ้าง

ข้อ ๒๒ สิทธิการลา และการจ่ายค่าจ้างระหว่างลา ให้เป็นดังนี้

(๑) ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างอัตรากปกติ ปีหนึ่งไม่เกินแปดวันทำการ เว้นแต่ในกรณีที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในปีแรกไม่ครบหกเดือน ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าวและในปีถัดไปลูกจ้างชั่วคราวซึ่งได้จ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่องนั้นมีสิทธิลาป่วยได้ปีหนึ่ง ไม่เกินสิบห้าวันทำการ

(๒) ลูกจ้างมีสิทธิลากิจ ปีหนึ่งไม่เกินเจ็ดวันทำการ โดยจะต้องแจ้งให้ผู้ว่าจ้างทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อยสองวัน และต้องได้รับอนุญาตจากผู้ว่าจ้างก่อน ในการลากิจดังกล่าวนั้นลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง

(๓) ลูกจ้างมีสิทธิลาคลอดบุตรปีหนึ่งได้ไม่เกินเก้าสิบวัน โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาจากส่วนราชการไม่เกินสี่สิบห้าวัน และอีกสี่สิบห้าวัน ให้รับจากประกันสังคม เว้นแต่กรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีแรกไม่ครบเจ็ดเดือน ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว

(๔) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างการลาพักผ่อนประจำปีสิบวันทำการ ตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการโดยอนุโลม แต่ในปีแรกลูกจ้างต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน จึงจะได้รับสิทธิดังกล่าว

(๕) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการลา เพื่อเข้ารับการฝึกวิชาทหาร การเข้ารับการระดมพลหรือเข้ารับการทดลองความพร้อม และการไปรับการตรวจคัดเลือกเพื่อรับราชการทหาร โดยแยกประเภทดังนี้

(ก) การลาไปเพื่อเข้ารับการฝึกวิชาทหาร ลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติ ไม่เกินสองเดือน

(ข) การลาเพื่อเข้ารับการระดมพลหรือการลาเพื่อเข้ารับการทดลองความพร้อม ลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกินสามสิบวัน

ข้อ ๒๓ การพิจารณาการเพิ่มอัตราค่าจ้างของลูกจ้างมหาวิทยาลัยให้ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาจากข้อกำหนดการะงานในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลคะแนน มาคิดระดับผลการประเมิน เพื่อพิจารณาการเพิ่มอัตราค่าจ้าง และรายงานผลการพิจารณาพร้อมข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เมื่อดำเนินการเรียบร้อยแล้วให้เสนอมหาวิทยาลัยเห็นชอบผลการประเมิน

ข้อ ๒๔ ในกรณีที่ลูกจ้างมหาวิทยาลัยผู้ใดย้าย หรือสับเปลี่ยนหน้าที่ หรือไปช่วยปฏิบัติงานต่างสังกัด หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ หรืองานพิเศษอื่นใด ในรอบปีที่แล้วมาให้นำผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกสังกัดมารวมกันเพื่อประกอบการพิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างประจำปีด้วย

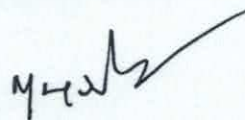
ข้อ ๒๕ ในการพิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างประจำปีให้อธิการบดีมีอำนาจ สั่งเลื่อนค่าจ้างจากผลการพิจารณาตาม ข้อ ๒๓

ข้อ ๒๖ ในการพิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างประจำปี ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มอัตราค่าจ้างเห็นสมควรให้ลูกจ้างมหาวิทยาลัยผู้ใดได้เพิ่มอัตราค่าจ้าง แต่ปรากฏว่ามีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนลูกจ้างมหาวิทยาลัยผู้นั้นว่ากระทำผิดวินัยก่อนมีคำสั่งเพิ่มอัตราค่าจ้าง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มอัตราค่าจ้างรอการเพิ่มค่าจ้างไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับการเพิ่มอัตราค่าจ้างไว้เมื่อมีการสอบสวนและพิจารณาแล้วเสร็จ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มอัตราค่าจ้างพิจารณา ดังนี้

(๑) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีความผิด หรือมีความผิดแต่ถูกลงโทษไม่สูงกว่าโทษภาคทัณฑ์ให้สั่งเพิ่มอัตราค่าจ้างที่รอการเพิ่มไว้ได้

(๒) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีความผิดและถูกลงโทษสูงกว่าโทษภาคทัณฑ์ให้งดเพิ่มอัตราค่าจ้าง

ประกาศ ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗



(รองศาสตราจารย์สุมาลี ไชยสุภารกุล)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม