ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและวิธีการเพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

.....

อาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๒๙ และ ๓๒ ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๔/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๒ มหาวิทยาลัยจึงกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและวิธีการเพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้ และเป็นผู้มีวินิจฉัยชี้ขาดในกรณีที่เกิดปัญหาจากการใช้ประกาศนี้

หมวด ๑

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหมวดนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

(๑) เพื่อต่อสัญญาจ้าง หรือการเลิกจ้าง

(๒) เพื่อพิจารณาเพิ่มค่าจ้างตามหมวด ๒

ข้อ ๔ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยปีละ ๑ ครั้ง

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ประเมินตามข้อกำหนดภาระงานมาตรฐานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ (ภวช. ๑) และข้อกำหนดในแบบติดตามตรวจสอบและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (ภวช. ๒) และให้ประเมินตามข้อกำหนดภาระงานมาตรฐานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ (ภสส. ๑) และข้อกำหนดในแบบติดตามตรวจสอบและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ (ภสส. ๒) ตามแบบที่คณะกรรมการกำหนด

ให้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมีห้าระดับ ดังนี้

(๑) ระดับ ๕ หมายถึง ดีเยี่ยม

(๒) ระดับ ๔ หมายถึง ดีมาก

(๓) ระดับ ๓ หมายถึง ดี

(๔) ระดับ ๒ หมายถึง พอใช้

(๕) ระดับ ๑ ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ๖ เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แจ้งผลการประเมินให้มหาวิทยาลัยทราบ

ข้อ ๗ การต่อสัญญาจ้างในแต่ละระยะของการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐

หมวด ๒
การเพิ่มค่าจ้าง

ข้อ ๘ การเพิ่มค่าจ้างพนักงานในแต่ละปีงบประมาณให้พิจารณาจากผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณและผลประกอบการของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๙ การเพิ่มค่าจ้างพนักงานให้เพิ่มได้ไม่เกินขั้นสูงสุดของอัตราค่าจ้าง ตามบัญชีค่าจ้างสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๐ ในแต่ละภาคการศึกษา หากพนักงานตำแหน่งทางวิชาการผู้ใดส่งผลการสอบล่าช้าหรือไม่ครบถ้วนเกินกว่าระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด ให้เพิ่มค่าจ้างได้ไม่เกินครึ่งขั้นสำหรับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๑๑ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาให้เพิ่มค่าจ้างประจำปีครึ่งขั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นตามข้อ ๑๒ และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ๒ โดยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาให้เพิ่มค่าจ้างประจำปีหนึ่งขั้น ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหน้าที่อยู่ในระดับ ๓ โดยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัยในระดับที่สูงกว่าพนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งขั้น และต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีงบประมาณได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะ จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่หน่วยงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานแล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เพิ่มค่าจ้าง

(๒) ในรอบปีงบประมาณจนถึงวันออกคำสั่งเพิ่มค่าจ้าง ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่พนักงานผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เพิ่มค่าจ้าง และได้ถูกงดการเพิ่มค่าจ้างเนื่องจากถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเพิ่มค่าจ้างประจำปีให้ผู้นั้นตั้งแต่ปีงบประมาณที่ได้รับการเพิ่มค่าจ้างเป็นต้นไป

(๓) ในรอบปีงบประมาณต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) ในรอบปีงบประมาณต้องได้มีระยะเวลาปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าแปดเดือน และต้องไม่ลาเกินกว่าที่กำหนดใน (๗)

(๕) ในรอบปีงบประมาณ หากเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อในประเทศ หรือไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ เมื่อกลับจากภารกิจดังกล่าวต้องปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือนและต้องไม่ลาเกินกว่าที่กำหนดใน (๗)

(๖) ในรอบปีงบประมาณต้องลากิจส่วนตัวและลาป่วยไม่เกิน ๑๒ ครั้ง หรือมาทำงานสายไม่เกิน ๑๕ ครั้งตามเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนกับข้าราชการ

(๗) ในรอบปีงบประมาณต้องมีวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยไม่เกินสี่สิบห้าวัน แต่ไม่รวมถึงวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาพักผ่อน

(ข) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

(ค) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ง) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวกันหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันทำการ

(จ) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติหน้าที่ หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติตามหน้าที่

(ฉ) ลาเข้ารับการเตรียมพล

การนับจำนวนวันลาไม่เกินสี่สิบห้าวันสำหรับวันลากิจส่วนตัว และลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (จ) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๑๓ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาให้เพิ่มค่าจ้างประจำปีหนึ่งขั้นครึ่ง ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างตามข้อ ๑๒ และต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหน้าที่อยู่ในระดับ ๔ โดยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อมหาวิทยาลัยในระดับที่สูงกว่าพนักงาน ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างหนึ่งขั้น

ข้อ ๑๔ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาให้เพิ่มค่าจ้างประจำปีสองขั้น ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างตามข้อ ๑๒ และต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหน้าที่อยู่ในระดับ ๕ โดยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อมหาวิทยาลัยในระดับที่สูงกว่าพนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างหนึ่งขั้นครึ่งจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

ข้อ ๑๕ การพิจารณาการเพิ่มค่าจ้างพนักงานตามข้อ ๑๑ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ และข้อ ๑๔ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณาการเพิ่มค่าจ้าง โดยพิจารณาจากผลงานที่ได้ปฏิบัติมาทั้งในส่วน ก. และส่วน ข. และรายงานผลการพิจารณาพร้อมข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เมื่อดำเนินการเรียบร้อยแล้วแจ้งให้มหาวิทยาลัยทราบ

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่พนักงานผู้ใดย้าย หรือสับเปลี่ยนหน้าที่ หรือไปช่วยปฏิบัติงานต่างสังกัด หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัตินอกเหนือหน้าที่ หรืองานพิเศษอื่นใดในรอบปีที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติงานของพนักงานผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกสังกัดมาประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างประจำปีด้วย

ข้อ ๑๗ ในการพิจารณาสั่งเพิ่มค่าจ้างประจำปีให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างพิจารณาเลื่อนค่าจ้างจากรายงานตามข้อ ๑๕

ข้อ ๑๘ ในกรณีมีพนักงานผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาให้เพิ่มค่าจ้างประจำปี หรือมีเหตุอื่นอันจะงดการเพิ่มค่าจ้างสำหรับผู้นั้น ต้องแจ้งเหตุผลให้ผู้นั้นทราบ

ข้อ ๑๙ ในการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างประจำปี ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มค่าจ้างเห็นสมควรให้พนักงานผู้ใดได้เพิ่มค่าจ้าง แต่ปรากฏว่ามีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพนักงานผู้นั้นว่ากระทำผิดวินัยก่อนมีคำสั่งเพิ่มค่าจ้าง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มค่าจ้างรอการเพิ่มค่าจ้างไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับการเพิ่มค่าจ้างไว้ เมื่อมีการสอบสวนและพิจารณาแล้วเสร็จ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มค่าจ้างพิจารณา ดังนี้

(๑) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีความผิด หรือมีความผิดแต่ถูกลงโทษไม่สูงกว่าโทษภาคทัณฑ์ให้สั่งเพิ่มค่าจ้างที่รอการเพิ่มไว้ได้

(๒) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีความผิดและถูกลงโทษสูงกว่าโทษภาคทัณฑ์ให้งดเพิ่มค่าจ้าง

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

(นายสุชาติ เมืองแก้ว)
รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ประธานคณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย