



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อต่อสัญญาจ้างและเพิ่มอัตราค่าจ้างของลูกจ้างมหาวิทยาลัย

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อต่อสัญญาจ้างและเพิ่มอัตราค่าจ้างของลูกจ้างมหาวิทยาลัย ด้วยเนื่องไปอย่าง เรียบร้อย ถูกต้อง และมีมาตรฐานตลอดจนเป็นขั้นตอนและกำลังใจให้ลูกจ้างมหาวิทยาลัยที่ตั้งใจปฏิบัติงานเป็นผลดี ต่อทางราชการ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ ของระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ว่าด้วยการจ้าง ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. ๒๕๕๖ มติที่ประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อต่อสัญญาจ้างและเพิ่มอัตราค่าจ้างของ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ เรียกว่า ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อต่อสัญญาจ้างและเพิ่มอัตราค่าจ้าง ของลูกจ้างมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“รอบปีการประเมิน” หมายความว่า ระยะเวลาที่ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ได้ปฏิบัติงานครบ.

ระยะเวลาหนึ่งปี

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัย

“ลูกจ้างมหาวิทยาลัย” หมายความว่า ลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้ และเป็นผู้วินิจฉัยข้อหาในกรณีที่ เกิดปัญหาจากการใช้ประกาศนี้

หมวด ๑

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๕ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างให้ต่อเนื่องตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๖ ให้มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัย ๑ ครั้ง ภายในระยะเวลา ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงาน

หากมีเหตุทำให้กระบวนการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานเกิน ๙๐ วัน ให้ผู้รับการประเมินมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานทั้วไป

ข้อ ๗ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัย ให้พิจารณาตามแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำตามสัญญา หรือแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ตามแบบประเมินที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๘ เกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน มี ๒ เกณฑ์

๑. ผ่านการประเมินผล

๒. ไม่ผ่านการประเมินผล

ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน หมายความว่า มีคะแนนรวมจากแบบประเมินผลตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป

ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน หมายความว่า มีคะแนนรวมจากแบบประเมินผลประเมินผลต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๙ ผู้มีหน้าที่ในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานจะถือว่าสิ้นสุดเมื่อมหาวิทยาลัยเห็นชอบผลการประเมิน หรือเห็นชอบให้มีการบรรจุ

ข้อ ๑๑ เมื่อสิ้นสุดการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินและต้นสังกัดทราบ

หมวด ๒

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่มาด้วยวัตถุประสงค์เพื่อต่อสัญญาจ้าง 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) พoใช้
- (๑) ต้องปรับปรุง

ข้อ ๑๖ ลูกจ้างมหาวิทยาลัยที่ได้รับผลการประเมินระดับพอใช้ เป็นเวลาสองปีติดต่อกัน จะไม่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างในปีต่อไป

ข้อ ๑๗ ลูกจ้างมหาวิทยาลัยที่ได้รับผลการประเมินระดับต้องปรับปรุง จะถูกยกเลิกสัญญาจ้าง เมื่อสิ้นสุดรอบปีการประเมินนั้น

ข้อ ๑๘ เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แจ้งผลการประเมินให้มหาวิทยาลัยทราบ

หมวด ๓ การเพิ่มอัตราค่าจ้าง

ข้อ ๑๙ อัตราค่าจ้างในการต่อสัญญาจ้างตั้งแต่ปีที่ ๒ เป็นต้นไป ให้กำหนดจากผลการประเมิน การปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยในแต่ละปีตามตารางกำหนดช่วงคะแนนการเพิ่มอัตราค่าจ้าง ดังนี้

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

ข้อ ๒๐ การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างมหาวิทยาลัยในแต่ละรอบปีการประเมินให้พิจารณาจากผลการประเมิน ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ในรอบปีการประเมินตามเกณฑ์ ดังนี้

(๑) เพิ่มค่าจ้างร้อยละ ๕ มีจำนวนไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของลูกจ้างมหาวิทยาลัยทั้งหมด

(๒) เพิ่มค่าจ้างร้อยละ ๔ มีจำนวนไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของลูกจ้างมหาวิทยาลัยทั้งหมด

(๓) เพิ่มค่าจ้างร้อยละ ๓ มีจำนวนไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของลูกจ้างมหาวิทยาลัยทั้งหมด

(๔) เพิ่มค่าจ้างร้อยละ ๒ มีจำนวนไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของลูกจ้างมหาวิทยาลัยทั้งหมด

ในรอบปีการประเมินใดที่ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาเพิ่มค่าจ้างแตกต่างจากเกณฑ์ในวรรคหนึ่งได้

ข้อ ๒๑ สูกจังมมหาวิทยาลัยที่จะได้รับการพิจารณาให้เพิ่มค่าจ้างประจำปี ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีการประเมิน ผู้รับการประเมินได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุดสาหะ จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่หน่วยงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานแล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เพิ่มค่าจ้าง

(๒) ในรอบปีการประเมินจนถึงวันออกคำสั่งเพิ่มค่าจ้าง ผู้รับการประเมินต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัย หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้คงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งหน้าที่การทำงานของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยการประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในรอบปีการประเมิน ผู้รับการประเมินต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

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

(๕) ในรอบปีการประเมิน หากผู้รับการประเมินได้รับอนุญาตให้คลาสิกษาต่อในประเทศหรือไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ เมื่อกลับจากการกิจดังกล่าวต้องมีเวลาปฏิบัติงานมาแล้วรวมเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๘ (แปด) เดือน และต้องไม่ลาเกินกว่าที่กำหนดใน ข้อ ๒๒

(๖) ในแต่ละภาคการศึกษา หากลูกจังมหาวิทยาลัยสายวิชาการผู้ได้ส่งผลการสอบล่าช้าหรือไม่ครบด้านเกินกว่าระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด ให้เพิ่มค่าจ้างได้ไม่เกินอัตราค่าจ้างร้อยละ ๒ จากอัตราที่ได้รับอยู่ สำหรับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานในปีการประเมินนั้น

(๗) ให้คณบดีของปีกอดปรกเมืองมหาวิทยาลัยก่อจุฬาภรณ์ฯ ดำเนินการดังนี้

(ก) สูกจังมหาวิทยาลัยสายวิชาการ รวมกันทุก ๔ ครั้ง ให้คณบดีกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจังมหาวิทยาลัยปรับลดอัตราค่าจ้างจากผลการประเมินเบื้องต้นลงร้อยละ ๑

(๘) ให้คณบดีของปีกอดปรกเมืองมหาวิทยาลัยก่อจุฬาภรณ์ฯ ดำเนินการดังนี้

ทั้งนี้ตามเกณฑ์การลาป่วย ลาภิจ และสาย

(ค) สูกจังมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการที่คณบดีกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจังมหาวิทยาลัยได้ปรับลดผลการประเมินการปฏิบัติงานจากอัตราค่าจ้างตามข้อ (ก) และ (ข) แล้วมีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๒ จะไม่ได้รับการเพิ่มอัตราค่าจ้าง

ข้อ ๒๒ สิทธิการลา และการจ่ายค่าจ้างระหว่างลา ให้เป็นดังนี้

(๑) สูกจังมีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติ ปีหนึ่งไม่เกินแปดวันทำการ เว้นแต่ในกรณีที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในปีแรกไม่ครบหกเดือน ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าวและในปีถัดไปลูกจังซ้ำคราวซึ่งได้จ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่องนั้นมีสิทธิลาป่วยได้ปีหนึ่ง ไม่เกินสิบหัววันทำการ

(๒) สูกจังมีสิทธิลาภิจ ปีหนึ่งไม่เกินเจ็ดวันทำการ โดยจะต้องแจ้งให้ผู้ว่าจังทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อยสองวัน และต้องได้รับอนุญาตจากผู้ว่าจ้างก่อน ในการลาภิจดังกล่าวนั้นลูกจังไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง

(๓) ลูกจ้างมีสิทธิลากคลอดบุตรปีหนึ่งได้ไม่เกินเก้าสิบวัน โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาจากส่วนราชการไม่เกินสี่สิบห้าวัน และอีกสี่สิบห้าวัน ให้รับจากประกันสังคม เว้นแต่กรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีแรกไม่ครบเจ็ดเดือน ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว

(๔) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างการลาพักฟ้อนประจำปีสิบวันทำการ ตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการโดยอนุโถม แต่ในปีแรกลูกจ้างต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน จึงจะได้รับสิทธิดังกล่าว

(๕) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการลา เพื่อเข้ารับการฝึกวิชาทหาร การเข้ารับการระดุมพลหรือเข้ารับการทดลองความพร่องพร้อม และการไปรับการตรวจคัดเลือกเพื่อรับราชการทหาร โดยแยกประเภทดังนี้

(ก) การลาไปเพื่อเข้ารับการฝึกวิชาทหาร ลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติ ไม่เกินสองเดือน

(ข) การลาเพื่อเข้ารับการระดุมพลหรือการลาเพื่อเข้ารับการทดลองความพร่องพร้อม ลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกินสามสิบวัน

ข้อ ๒๓ การพิจารณาการเพิ่มอัตราค่าจ้างของลูกจ้างมหาวิทยาลัยให้ผู้บังคับบัญชาเป็นทัน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาจากข้อกำหนดการงานในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลคะแนน มาคิดระดับผลการประเมิน เพื่อพิจารณาการเพิ่มอัตราค่าจ้าง และรายงานผลการพิจารณาพร้อมข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ เมื่อดำเนินการเรียบร้อยแล้วให้เสนอมหาวิทยาลัยเห็นชอบผลการประเมิน

ข้อ ๒๔ ในกรณีที่ลูกจ้างมหาวิทยาลัยผู้ใดย้าย หรือสับเปลี่ยนหน้าที่ หรือไปช่วยปฏิบัติงานต่างสังกัด หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ หรืองานพิเศษอื่นใด ในรอบปีที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกสังกัดมารวมกันเพื่อประกอบการพิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างประจำปีด้วย

ข้อ ๒๕ ในการพิจารณาสั่งเพิ่มอัตราค่าจ้างประจำปีให้อธิการบดีมีอำนาจ สั่งเลื่อนค่าจ้างจากผลการพิจารณาตาม ข้อ ๒๓

ข้อ ๒๖ ในการพิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างประจำปี ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มอัตราค่าจ้างเห็นสมควรให้ลูกจ้างมหาวิทยาลัยผู้ใดได้เพิ่มอัตราค่าจ้าง แต่ปรากฏว่ามีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนลูกจ้างมหาวิทยาลัย ผู้นั้นว่ากระทำผิดวินัยก่อนมีคำสั่งเพิ่มอัตราค่าจ้าง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มอัตราค่าจ้างรอการเพิ่มค่าจ้างไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับการเพิ่มอัตราค่าจ้างไว้เมื่อมีการสอบสวนและพิจารณาแล้วเสร็จ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มอัตราค่าจ้างพิจารณา ดังนี้

(๑) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีความผิด หรือมีความผิดแต่ถูกลงโทษไม่สูงกว่าโทษภาคทัณฑ์ให้สั่งเพิ่มอัตราค่าจ้างที่รอการเพิ่มไว้ได้

(๒) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีความผิดและถูกลงโทษสูงกว่าโทษภาคทัณฑ์ ให้หักเพิ่มอัตราค่าจ้าง

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(รองศาสตราจารย์สุมาลี ไชยศุภราถ)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวันทราย