



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินระหว่างสัญญาจ้างเพื่อต่อสัญญาจ้าง
ของพนักงานมหาวิทยาลัย

เพื่อให้การปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ เกิดผลดีต่อการปฏิบัติราชการเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งสองสายงาน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ และข้อ ๒๐ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๖ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๐ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินระหว่างสัญญาจ้างเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ตามประกาศนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินระหว่างสัญญาจ้างเพื่อต่อสัญญาจ้าง

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

“ผลงาน” หมายถึง คู่มือปฏิบัติงานหลัก ผลงานเชิงวิเคราะห์ หนังสือ ตำรา งานวิจัย หรือผลงานทางวิชาการอื่น

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ในประกาศนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้คณะกรรมการประเมินสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรมต่อพนักงานมหาวิทยาลัยในการพิจารณาการต่อสัญญาจ้าง

ข้อ ๕ ให้มีการแต่งตั้งกรรมการประเมินระหว่างสัญญาจ้างเพื่อต่อสัญญาจ้างแต่ละสายงาน โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

๕.๑ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

๕.๑.๑ ให้มีคณะกรรมการประเมินฯ ประกอบด้วย

- (๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) คณบดี เป็นรองประธานกรรมการ
- (๓) รองคณบดีที่คณบดีมอบหมาย จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- (๔) ประธานสาขาวิชา เป็นกรรมการ
- (๕) อาจารย์ที่คณะมอบหมาย เป็นกรรมการ
- (๖) หัวหน้าสำนักงานคณบดี เป็นเลขานุการ

ถ้าไม่มีประธานสาขาวิชาให้ประธานหลักสูตรทำหน้าที่เป็นกรรมการประเมินแทน และถ้าไม่มีประธานสาขาและประธานหลักสูตรให้เสนอ ก.บ.ม. พิจารณาแต่งตั้งกรรมการประเมินแทน

/๕.๑.๒ ให้มีการประเมินผล...

๕.๑.๒ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ที่มีสัญญาจ้างระยะที่ ๒ ระยะที่ ๓ และระยะที่ ๔ ทุกสามปี โดยการประเมินในแต่ละระยะของพนักงาน มหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินดังต่อไปนี้

(๑) การจ้างในระยะเวลาที่ ๒ มีอายุสัญญาจ้างหกปีต่อจากระยะที่ ๑

(๑.๑) ก่อนครบระยะที่ ๒ ช่วงที่ ๑ (สามปีแรกของสัญญาจ้างระยะที่ ๒) ต้องมีผลงานทางวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้แก่ เอกสารประกอบการสอน ตำรา หนังสือ บทความทาง วิชาการ งานวิจัย ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม ที่มีคุณภาพ

(๑.๒) ก่อนครบระยะที่ ๒ ช่วงที่ ๒ (สามปีหลังของสัญญาจ้างระยะที่ ๒) ต้องพัฒนาผลงานทางวิชาการตามข้อ (๑.๑) ให้มีคุณภาพตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด

ทั้งนี้ ผลงานวิชาการตามข้อ (๑.๑) และ (๑.๒) ต้องไม่ใช่ส่วนหนึ่งของการ สำเร็จการศึกษา

ในกรณีที่ยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หากมหาวิทยาลัยเห็นว่ามีความเหมาะสมที่จะต่อระยะเวลา ก็ให้ต่อระยะเวลาได้ไม่เกิน ๒ ปี ทั้งนี้ จะต้องมีการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการไว้ก่อนแล้ว

(๒) ก่อนการจ้างในระยะเวลาที่ ๓ ต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือสูงกว่า โดยจะได้รับการต่ออายุสัญญาจ้างสิบปีต่อจากสัญญาจ้าง ระยะที่ ๒ ตามข้อ ๑๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖

(๒.๑) ก่อนครบระยะที่ ๓ ช่วงที่ ๑ (สามปีแรกของสัญญาจ้าง ระยะที่ ๓) ต้องมีเอกสารคำสอน ตำรา หนังสือ บทความทางวิชาการ งานวิจัย ผลงานทางวิชาการใน ลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม ที่มีคุณภาพตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด จำนวน ๑ เล่ม

(๒.๒) ก่อนครบระยะที่ ๓ ช่วงที่ ๒ (หกปีของสัญญาจ้างระยะที่ ๓) ต้องพัฒนาผลงานทางวิชาการตามข้อ (๒.๑) ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ

(๒.๓) ก่อนครบระยะที่ ๓ ช่วงที่ ๓ (เก้าปีของสัญญาจ้างระยะที่ ๓) ต้องพัฒนาผลงานทางวิชาการตามข้อ (๒.๑) และ (๒.๒) ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการตามข้อ (๒.๑) (๒.๒) และ (๒.๓) ต้องไม่ซ้ำซ้อน กับผลงานที่เคยเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และไม่เคยเสนอเพื่อต่อสัญญาจ้างมาแล้ว เว้นแต่ได้มีการ นำไปพัฒนา และไม่ใช่ส่วนหนึ่งของการสำเร็จการศึกษา

(๓) ก่อนการจ้างในระยะเวลาที่ ๔ ต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการระดับรองศาสตราจารย์หรือสูงกว่า โดยจะได้รับการต่ออายุสัญญาจ้าง จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณ ที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ตามข้อ ๑๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งทุกสามปีต้องมีผลงานแต่งหรือ เรียบเรียง ตำรา หนังสือ บทความทางวิชาการ งานวิจัย หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น อย่างใด อย่างหนึ่ง จำนวน ๑ เล่ม

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการตามข้อ (๓) ต้องไม่ซ้ำซ้อนกับผลงานที่เคยเสนอ ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และไม่เคยเสนอเพื่อต่อสัญญาจ้างมาแล้ว เว้นแต่ได้มีการนำไปพัฒนา และ ไม่ใช่ส่วนหนึ่งของการสำเร็จการศึกษา

๕.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

๕.๒.๑ ให้มีคณะกรรมการประเมินฯ ประกอบด้วย

๕.๒.๑.๑ คณะหรือสถาบันหรือสำนักหรือศูนย์

/(๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดี...

- (๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธาน
- (๒) คณบดีหรือผู้อำนวยการ เป็นรองประธานกรรมการ
- (๓) รองคณบดีหรือรองผู้อำนวยการ ที่คณบดีหรือผู้อำนวยการมอบหมาย จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง เป็นกรรมการ
- (๕) หัวหน้าสำนักงานคณบดี หรือหัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ เป็นกรรมการและเลขานุการ

ในกรณีที่ไม่มีรองคณบดีหรือรองผู้อำนวยการ หรือไม่มีหัวหน้างานโดยตรง ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการคนหนึ่งจากผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า มาเป็นกรรมการแทน

๕.๒.๑.๒ สำนักงานอธิการบดี

- (๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธาน
- (๒) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นรองประธานกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการกองที่เกี่ยวข้อง เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าหน่วยงานหรือหัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง เป็นกรรมการ
- (๕) หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๕.๒.๒ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเพื่อต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๒ และระยะที่ ๓ ทุกสี่ปี โดยการประเมินในแต่ละระยะของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินดังต่อไปนี้

(๑) การจ้างในระยะที่ ๒ มีอายุสัญญาจ้างสี่ปี

ก่อนครบระยะเวลาตามสัญญาจ้างระยะที่ ๒ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ต้องมีบันทึกสะสมงาน บันทึกสมรรถนะ และมีคู่มือปฏิบัติงานหลักเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างน้อย ๑ งาน เพื่อพิจารณาต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๓

(๒) การจ้างในระยะที่ ๓ มีอายุสัญญาจ้างจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ในระหว่างอายุสัญญาจ้างระยะที่ ๓ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทุกระยะสี่ปีจนถึงวันที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ดังต่อไปนี้

(๒.๑) บันทึกสะสมงานและบันทึกสมรรถนะ และ

(๒.๒) คู่มือปฏิบัติงานหลัก หรือผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ เรื่อง

ทั้งนี้ ผลงานตามข้อ (๒) ต้องไม่ซ้ำซ้อนกับผลงานที่เคยเสนอเพื่อต่อสัญญาจ้างมาแล้ว เว้นแต่ได้นำไปพัฒนาปรับปรุง และไม่ใช่ว่าส่วนหนึ่งของการสำเร็จการศึกษา

ข้อ ๖ ผลงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๕.๑.๒ และข้อ ๕.๒.๒ ที่เสนอเพื่อประเมินระหว่างสัญญาจ้างเพื่อต่อสัญญาจ้างต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

๖.๑ ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น

๖.๒ ต้องให้เกียรติและอ้างอิงถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้ในผลงานของตน

๖.๓ ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

/๖.๔ ผลงานที่เสนอต้องไม่เป็น...

๖.๔ ผลงานที่เสนอต้องไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม และต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการเสนอขอผลงานทางวิชาการ หรือผลงานที่เคยเสนอให้ประเมินระหว่างสัญญาจ้าง เพื่อต่อสัญญาจ้างมาแล้ว เว้นแต่ได้มีการปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการลาไปศึกษาต่อผู้ใด เมื่อกลับเข้าปฏิบัติงานเมื่อใดให้อยู่ในระยะเวลาของสัญญาจ้างในขณะที่เมื่อลาไปศึกษาต่อนั้นโดยไม่นับระยะเวลาที่ลาศึกษาต่อเป็นเวลาปฏิบัติงาน

ข้อ ๘ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างแต่ละระยะก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้เริ่มนับระยะเวลาประเมินระหว่างสัญญาจ้างเพื่อต่อสัญญาจ้างตามข้อ ๕.๑ และข้อ ๕.๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ข้อ ๙ การดำเนินการอื่นใดที่มีได้กำหนดไว้ในประกาศนี้หรือปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติตามประกาศนี้ให้เสนอ ก.บ.ม. พิจารณา

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร ภูณะกา)

รักษาราชการแทนอธิการบดี

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย

ที่ ๓๙๖ /๒๕๖๐