



ประกาศสถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามที่ได้มีประกาศสถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานและแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๑) (๒) และมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา พ.ศ. ๒๕๖๑ และความในข้อ ๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๗ ข้อ ๑๘ และข้อ ๑๙ แห่งข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีจิตรลดาว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบัน ด้านการบริหารงานบุคคล (กบค.) ครั้งที่ ๓๙ (๑๒/ปีการศึกษา ๒๕๖๔) เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จึงยกเลิกประกาศสถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และให้ใช้ความตามประกาศนี้แทน

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศสถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีจิตรลดาสายวิชาการและสายสนับสนุน

“คณะกรรมการบริหาร” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสถาบันด้านบุคคล

“ส่วนงาน” หมายความว่า คณะ สำนัก และโรงเรียนจิตรลดาวิชาชีพ และให้หมายความรวมถึงส่วนงานที่สถาบันตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๘ วรรคสอง

“หัวหน้าส่วนงาน” หมายความว่า คณบดี ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนัก ที่เป็นผู้กำกับดูแลในส่วนงาน

“ผู้บริหาร” หมายความว่า พนักงานในสถาบันที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหารหรือบุคคลภายนอกที่ทำสัญญาจ้างและข้อตกลงการปฏิบัติงานเป็นแบบเฉพาะในตำแหน่ง

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้

กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการตีความหรือการปฏิบัติตามประกาศนี้ หรือกรณีอื่นใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๕ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันต้องมีภาระงานขั้นต่ำไม่น้อยกว่า ๓๕ ภาระงานต่อสัปดาห์ ตามประกาศสถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา เรื่อง มาตรฐานและเกณฑ์ภาระงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา และต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๖.๑ ประเมินผลการทดลองงาน

๖.๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ

๖.๓ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อทำสัญญาการปฏิบัติงาน

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการบริหารสถาบันกำหนดแบบการประเมินสำหรับผู้รับการประเมินแต่ละประเภท ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการ ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน ผู้บริหาร (ระดับต้นและระดับกลาง) และตำแหน่งประเภทผู้บริหารอื่น ๆ โดยให้ครอบคลุมประเด็นการประเมิน ดังนี้

๗.๑ ภาระงาน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

๗.๒ สมรรถนะและพฤติกรรมส่วนบุคคล

ข้อ ๘ ผู้ปฏิบัติงานใหม่ต้องทำสัญญาทดลองการปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่เกิน ๑๒๐ วัน และรับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานตามข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีจิตรลดาว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖

ข้อ ๙ ผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการทดลองการปฏิบัติงานแล้วต้องทำสัญญาการปฏิบัติงาน ๑ ปี โดยต้องปฏิบัติตามข้อตกลงการปฏิบัติงานตามภาระงานที่สถาบันประกาศ และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประจำปีไม่ต่ำกว่าระดับดี จึงจะได้รับการต่อสัญญาปฏิบัติงาน ๓ ปี ๕ ปี และทุก ๆ ๕ ปี ตามลำดับ

ข้อ ๑๐ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ ๑ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ (๑ ตุลาคม – ๓๐ กันยายน ปีถัดไป) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๑๑ ให้หัวหน้าส่วนงานเสนอรายชื่อ “คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในส่วนงาน” ขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ประธานและกรรมการจำนวนสองถึงสี่คน

ทั้งนี้ ต้องมีกรรมการที่ดำรงตำแหน่งหรือมีหน้าที่การงานไม่ต่ำกว่าผู้รับการประเมินอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัด โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงาน แล้วเสนอคณะกรรมการบริหารสถาบันด้านบุคคลพิจารณาและให้จัดทำเป็นประกาศส่วนงาน

โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการ สายสนับสนุนและผู้บริหาร ให้ครอบคลุมทั้งปริมาณงาน คุณภาพงาน สมรรถนะและพฤติกรรมส่วนบุคคล โดยต้องประเมินผลด้วยความเป็นธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาล

ข้อ ๑๒ วิธีการประเมิน ให้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

(๑) ให้สถาบันประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันทราบ ก่อนเริ่มการประเมิน

ข้อ ๑๒ วิธีการประเมิน ให้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

(๑) ให้สถาบันประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันทราบก่อนเริ่มการประเมิน

(๒) ให้แต่ละส่วนงานการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน

(๓) ให้หัวหน้าส่วนงานหรือรองอธิการบดีที่กำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานในสังกัด กำกับให้มีการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน

(๔) ให้ผู้ปฏิบัติงานรายงานผลการปฏิบัติงานและการประเมินตนเอง

(๕) ให้แต่ละหน่วยงานกลั่นกรองผลการประเมินเสนอต่อคณะกรรมการประเมิน

(๖) ให้งานทรัพยากรมนุษย์และนิติการจัดเก็บผลการประเมิน

ข้อ ๑๓ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งปริมาณ คุณภาพงาน สมรรถนะและพฤติกรรมส่วนบุคคล ให้คณะกรรมการหาข้อมูลการปฏิบัติงานทุกด้านของผู้รับการประเมินจากหัวหน้างาน ผู้กำกับดูแล ผู้รับบริการ และผู้ร่วมงานรวมทั้งให้ผู้รับการประเมินประเมินตนเองประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๔ องค์กรประกอบและสัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน มีดังนี้

๑๔.๑ การประเมินคณาจารย์

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามภาระงาน ๗๐ คะแนน ประกอบด้วย

(๑.๑) งานสอน	๓๕ - ๕๐	คะแนน
(๑.๒) ผลงานวิจัย นวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์	๐ - ๓๐	คะแนน
(๑.๓) งานบริการวิชาการ/งานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	๐ - ๑๐	คะแนน
(๑.๔) งานบริหารหรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๐ - ๑๐	คะแนน

(๒) สมรรถนะและพฤติกรรมส่วนบุคคล ๓๐ คะแนน ประกอบด้วย

(๒.๑) สมรรถนะหลัก	๑๐	คะแนน
(๒.๒) สมรรถนะสายวิชาการ	๑๐	คะแนน
(๒.๓) ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	๑๐	คะแนน

หมายเหตุ : สมรรถนะหลักของคณาจารย์ ประกอบด้วย

(๑) การมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์

(๒) การบริการที่ดี

(๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

(๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๕) การทำงานเป็นทีม

(๖) ความจงรักภักดี

สมรรถนะสายวิชาการ ประกอบด้วย

(๑) ทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนการสอน

(๒) ทักษะและความสามารถในสายวิชาชีพ

(๓) ทักษะและความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์เพื่อผลิตผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์

๑๔.๒ การประเมินครูวิชาชีพ

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามภาระงาน ๗๐ คะแนน ประกอบด้วย

(๑.๑) งานสอน ๔๐ - ๗๐ คะแนน

(๑.๒) ผลงานทางวิชาการ/วิจัย/นวัตกรรม
และหรือสิ่งประดิษฐ์ ๐ - ๒๐ คะแนน

(๑.๓) งานบริหาร/งานบริการวิชาการ/งานทะนุบำรุง
ศิลปวัฒนธรรม และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๐ - ๒๐ คะแนน

(๒) สมรรถนะและพฤติกรรมส่วนบุคคล ๓๐ คะแนน ประกอบด้วย

(๒.๑) สมรรถนะหลัก ๑๐ คะแนน

(๒.๒) สมรรถนะสายวิชาการ ๑๐ คะแนน

(๒.๓) ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการ
ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ๑๐ คะแนน

หมายเหตุ : สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

(๑) การมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์

(๒) การบริการที่ดี

(๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

(๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๕) การทำงานเป็นทีม

(๖) ความจงรักภักดี

สมรรถนะสายวิชาการ ประกอบด้วย

(๑) ทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนการสอน

(๒) ทักษะและความสามารถในสายวิชาชีพ

(๓) ทักษะและความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์เพื่อผลิตผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์

๑๔.๓ การประเมินผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน คะแนนเต็ม ๗๐ คะแนน ประกอบด้วย

(๑.๑) ปริมาณงานและคุณภาพงานตามภาระงาน ๔๐ คะแนน

- งานตามมาตรฐานตำแหน่ง

- งานบริการหรืองานสนับสนุนงานอื่น ๆ

- งานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ

(๑.๒) ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน	๒๐	คะแนน
- ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่		
- ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน		
- ทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะการติดต่อประสานงาน		
ทักษะการสร้างเครือข่าย เป็นต้น		
(๑.๓) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ	๑๐	คะแนน
(๒) สมรรถนะและพฤติกรรมส่วนบุคคล ๓๐ คะแนน ประกอบด้วย		
(๒.๑) สมรรถนะหลัก	๑๐	คะแนน
(๒.๒) สมรรถนะประจำสายงาน หรือสมรรถนะทางการบริหาร		
สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ผู้อำนวยการฝ่าย/หัวหน้างาน)	๑๐	คะแนน
(๒.๓) ความรับผิดชอบ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี		
และความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	๑๐	คะแนน

หมายเหตุ : สมรรถนะหลัก (ก) ประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การบริการที่ดี
- (๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
- (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ
- (๕) การทำงานเป็นทีม
- (๖) ความจงรักภักดี

สมรรถนะประจำสายงานของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน (ข) ประกอบด้วย

- (๑) การคิดวิเคราะห์
- (๒) การมองภาพรวม
- (๓) การสืบเสาะหาข้อมูล
- (๔) การดำเนินการเชิงรุก
- (๕) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- (๖) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- (๗) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ

สมรรถนะทางการบริหาร (ค) ประกอบด้วย

- (๑) สภาวะผู้นำ
- (๒) วิสัยทัศน์
- (๓) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
- (๔) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
- (๕) การควบคุมตนเอง
- (๖) การสอนงานและมอบหมายงาน

ข้อ ๑๕ ผลการประเมินโดยรวมคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ตามค่าคะแนนของการประเมิน ดังนี้

(๑) สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านสมรรถนะและพฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพงาน มีคะแนนรวมทั้งร้อยละ ๙๐-๑๐๐ ให้มีผลประเมินอยู่ในระดับ ดีเด่น และให้คิดเป็นผลประเมินระดับ ๕

(๒) สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านสมรรถนะและพฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพงาน มีคะแนนรวมทั้งร้อยละ ๘๐-๘๙.๙๙ ให้มีผลประเมินอยู่ในระดับ ดีมาก และให้คิดเป็นผลประเมินระดับ ๔

(๓) สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านสมรรถนะและพฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพงาน มีข้อผิดพลาดเล็กน้อยที่แก้ไขได้ มีคะแนนรวมทั้งร้อยละ ๗๐-๗๙.๙๙ ให้มีผลประเมินอยู่ในระดับ ดี และให้คิดเป็นผลประเมินระดับ ๓

(๔) สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านสมรรถนะและพฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพงาน ต้องแก้ไขปรับปรุง มีคะแนนรวมทั้งร้อยละ ๖๐-๖๙.๙๙ ให้มีผลประเมินอยู่ในระดับ พอใช้ และให้คิดเป็นผลประเมินระดับ ๒

(๕) สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านสมรรถนะและพฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพงาน ต่ำกว่ามาตรฐานมาก ต้องปรับปรุงอย่างมาก มีคะแนนรวมทั้งน้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ให้มีผลประเมินอยู่ในระดับ ต้องปรับปรุง และให้คิดเป็นผลประเมินระดับ ๑

ข้อ ๑๖ กำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันที่สามารถได้รับการเพิ่มเงินเดือนประจำปี ดังนี้

(๑) เป็นผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

(๒) ผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานให้พิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี ตามสัดส่วนระยะเวลาตั้งแต่วันที่ทำสัญญาปฏิบัติงานจนถึงวันสิ้นสุดรอบการประเมิน

(๓) ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันที่ปฏิบัติงานไม่ครบสิบสองเดือนตามประกาศสถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้สถาบันคำนวณระยะเวลาปฏิบัติงานตามจำนวนเดือนที่ปฏิบัติงานจริงรวมกับระยะเวลาในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีครั้งถัดไป ทั้งนี้ ต้องมีคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ตามที่สถาบันกำหนด

(๔) ไม่เป็นผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือเป็นผู้ถูกศาลพิพากษาลงโทษในคดีอาญาที่เป็น ความผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

(๕) เป็นผู้อุทิศเวลาให้แก่งานอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่ขาดงานอันมิใช่เหตุสุดวิสัย

(๖) ต้องไม่ลาและ/หรือมาทำงานสายเกิน ๔๕ วันต่อปี

นอกเหนือจากที่กำหนด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารสถาบันกำหนด

ข้อ ๑๗ ให้ผู้บริหารระดับกลางขึ้นไปนำผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีไปใช้ประกอบการพิจารณา อย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) การพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนเงินเดือนประจำปี

(๓) การพิจารณาให้ค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนหรือให้รางวัลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

(๔) การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

(๕) การพิจารณาต่อสัญญาหรือไม่ต่อสัญญาและการบอกเลิกสัญญาการปฏิบัติงาน

(๖) อื่น ๆ ตามที่สถาบันกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(รองศาสตราจารย์ คุณหญิงสุมณฑา พรหมบุญ)

อธิการบดี