



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินลูกจ้างชั่วคราวเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้ พ.ศ. ๒๕๕๘

เพื่อให้การประเมินลูกจ้างชั่วคราวเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็นไปเพื่อประโยชน์ของทางการราชการ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โปร่งใส เป็นธรรมและมีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามข้อ ๗๒ ข้อ ๗๔ (๑) และวรรคสอง และข้อ ๗๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงออกประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินลูกจ้างชั่วคราวเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้ พ.ศ. ๒๕๕๘ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ที่ขอประเมินเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีชื่อตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้จัดระบบตำแหน่งไว้ในแต่ละประเภท

ข้อ ๒ คุณสมบัติและวิธีการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้

๒.๑ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการประเมิน

๒.๑.๑ ผู้เข้ารับการประเมินได้แสดงเจตนาขอเข้ารับการประเมิน

๒.๑.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่มหาวิทยาลัย

ประกาศกำหนด โดยมหาวิทยาลัยจะจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยตามตำแหน่งและคุณวุฒิเดิม

๒.๑.๓ ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ณ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

๒.๒ วิธีการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้หน่วยงานดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๒.๒.๑ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินของหน่วยงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยงาน เป็นประธาน และหัวหน้างานหรือหัวหน้าสาขาวิชา เป็นกรรมการ ให้หัวหน้าหน่วยงานแต่งตั้งบุคคลจากกรรมการจำนวนหนึ่งคนเป็นเลขานุการ

๒.๒.๒ การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งตามองค์ประกอบที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดย ให้ประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะของบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

๒.๒.๓ วิธีการประเมิน สายสนับสนุนให้ใช้แบบประเมินหมายเลข ๑ และสายวิชาการให้ใช้แบบประเมินหมายเลข ๒ ท้ายประกาศ

๒.๒.๓ เกณฑ์การตัดสินสำหรับผู้ผ่านการประเมิน ให้หน่วยงานกำหนดตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับตำแหน่งงาน โดยประเมินทั้ง ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะของบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และต้องผ่านเกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ทั้งนี้ สายสนับสนุนผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินที่มีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี ให้มหาวิทยาลัยบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้เป็นการชั่วคราวเป็นเวลาห้าปี เมื่อครบระยะเวลาห้าปีแล้วยังไม่มีความประพฤติดีให้เลิกจ้าง

๒.๒.๕ กรณีผู้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน สายวิชาการให้หน่วยงานเลิกจ้าง และสายสนับสนุนหน่วยงานอาจเลิกจ้างหรือกำหนดวิธีการจ้างด้วยวิธีอื่น เช่น จ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว หรือจ้างเป็นลูกจ้างประจำ เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้แรงงาน เป็นต้น

๒.๒.๖ เมื่อคณะกรรมการได้ดำเนินการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเสร็จสิ้นแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินการต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ต่อไป

ข้อ ๓ การทำสัญญาจ้าง ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๔ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพศาล บุรินทร์วัฒนา)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

แบบประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งสายสนับสนุน

หน่วยงาน.....

ตำแหน่ง

ชื่อ นาย, นาง, นางสาวลำดับที่เข้ารับการประเมิน.....

องค์ประกอบที่ใช้พิจารณาในการประเมิน	คะแนน (๑๐๐)	หมายเหตุ
<p>องค์ประกอบที่ ๑ (๒๕ คะแนน) ความรู้ความสามารถ และทักษะ</p> <p>๑. พิจารณาความรู้ ประสบการณ์ทางการศึกษา ทางการงานที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่</p> <p>๒. พิจารณาความสามารถที่จะทำงานในหน้าที่และแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่</p> <p>๓. พิจารณาจากทักษะและความชำนาญในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p>		
<p>องค์ประกอบที่ ๒ (๒๕ คะแนน) สมรรถนะ</p> <p>พิจารณาจากสมรรถนะในด้านต่าง ๆ</p> <p>๑. ใฝ่รู้</p> <p>๒. มีความคิดเชิงระบบ</p> <p>๓. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. เป็นมืออาชีพ</p> <p>๕. จิตสาธารณะ</p>		
<p>องค์ประกอบที่ ๓ (๕๐ คะแนน) คุณลักษณะของบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานพิจารณาจากประวัติส่วนตัว บุคลิกลักษณะส่วนบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>๑. บุคลิกภาพ ท่วงทีวาจา และบุคลิกภาพทางอารมณ์</p> <p>๒. ความประพฤติและอุปนิสัย</p> <p>๓. การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์</p> <p>๔. ทศนคติและแรงจูงใจ (ความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน ความกระตือรือร้น อุทิศตน จรรยาบรรณ)</p> <p>๕. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เชาว์ปัญญา ความคล่องแคล่ว ว่องไว ในการตอบปัญหา แก้ปัญหา</p>		
สรุปผลการประเมิน		

หมายเหตุ การกำหนดน้ำหนักคะแนนย่อยของแต่ละข้อในแต่ละองค์ประกอบ สามารถกำหนดได้ตามความเหมาะสม

(ลงชื่อ).....กรรมการ

(.....)

วันที่.....

แบบประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งสายวิชาการ

หน่วยงาน.....

ตำแหน่ง

ชื่อ นาย, นาง, นางสาวลำดับที่เข้ารับการประเมิน.....

องค์ประกอบที่ใช้พิจารณาในการประเมิน	คะแนน (๑๐๐)	หมายเหตุ
องค์ประกอบที่ ๑ (๒๕ คะแนน) ความรู้ความสามารถ และทักษะ ปฏิบัติการสอน		
องค์ประกอบที่ ๒ (๒๕ คะแนน) สมรรถนะ พิจารณาจากสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ๑. ใฝ่รู้ ๒. มีความคิดเชิงระบบ ๓. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ๔. เป็นมืออาชีพ ๕. จิตสาธารณะ		
องค์ประกอบที่ ๓ (๕๐ คะแนน) คุณลักษณะของบุคคลที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งงานพิจารณาจากประวัติส่วนตัว บุคลิกลักษณะส่วนบุคคลทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ๑. บุคลิกภาพ ท่วงทีวาจา และบุคลิกภาพทางอารมณ์ ๒. ความประพฤติและอุปนิสัย ๓. การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ ๔. ทศนคติและแรงจูงใจ (ความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน ความกระตือรือร้น อุทิศตน จรรยาบรรณ) ๕. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เชี่ยวชาญ ความคล่องแคล่ว ว่องไว ในการตอบปัญหา แก้ปัญหา		
สรุปผลการประเมิน		

หมายเหตุ การกำหนดน้ำหนักคะแนนย่อยของแต่ละข้อในแต่ละองค์ประกอบ สามารถกำหนดได้ตามความเหมาะสม

(ลงชื่อ).....กรรมการ

(.....)

วันที่.....

แนวทางเกณฑ์การประเมินลูกจ้างชั่วคราวเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้

- สายสนับสนุน

องค์ประกอบที่ใช้พิจารณาในการประเมิน	ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ
องค์ประกอบที่ ๑ (๒๕ คะแนน) ความรู้ความสามารถ และทักษะ		
๑. พิจารณาความรู้ ประสบการณ์ทางการศึกษา ทางการงานที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่	๗	๕
๒. พิจารณาความสามารถที่จะทำงานในหน้าที่และ แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่	๘	๑๐
๓. พิจารณาจากทักษะและความชำนาญในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ	๑๐	๑๐
องค์ประกอบที่ ๒ (๒๕ คะแนน) สมรรถนะ พิจารณาจากสมรรถนะในด้านต่าง ๆ		
๑. ใฝ่รู้	๕	๕
๒. มีความคิดเชิงระบบ	๕	๕
๓. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	๕	๕
๔. เป็นมืออาชีพ	๕	๕
๕. จิตสาธารณะ	๕	๕
องค์ประกอบที่ ๓ (๕๐ คะแนน) คุณลักษณะของ บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานพิจารณาจาก ประวัติส่วนตัว บุคลิกลักษณะส่วนบุคคลทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้		
๑. บุคลิกภาพ ท่วงท่าวาจา และวุฒิภาวะทางอารมณ์	๑๐	๘
๒. ความประพฤติและอุปนิสัย	๑๐	๘
๓. การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์	๑๐	๗
๔. ทศนคติและแรงจูงใจ (ความต้องการและแรงจูงใจใน การทำงานความกระตือรือร้น อุทิศตน จรรยาบรรณ)	๑๐	๑๕
๕. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เชาวปัญญา ความ คล่องแคล่ว ว่องไวในการตอบปัญหา แก้ปัญหา	๑๐	๑๒

แนวทางเกณฑ์การประเมินลูกจ้างชั่วคราวเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้

- สายวิชาการ

องค์ประกอบที่ใช้พิจารณา ในการประเมิน	ตำแหน่งประเภท วิชาการ
องค์ประกอบที่ ๑ (๒๕ คะแนน) ความรู้ความสามารถ และทักษะ ปฏิบัติการสอน	๒๕
องค์ประกอบที่ ๒ (๒๕ คะแนน) สมรรถนะ พิจารณาจากสมรรถนะในด้านต่าง ๆ	
๑. ใฝ่รู้	๕
๒. มีความคิดเชิงระบบ	๕
๓. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	๕
๔. เป็นมืออาชีพ	๕
๕. จิตสาธารณะ	๕
องค์ประกอบที่ ๓ (๕๐ คะแนน) คุณลักษณะของ บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานพิจารณาจาก ประวัติส่วนตัว บุคลิกลักษณะส่วนบุคคลทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้	
๑. บุคลิกภาพ ท่วงทีวาจา และวุฒิภาวะทางอารมณ์	๑๐
๒. ความประพฤติและอุปนิสัย	๗
๓. การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์	๘
๔. ทศนคติและแรงจูงใจ (ความต้องการและแรงจูงใจใน การทำงานความกระตือรือร้น อุทิศตน จรรยาบรรณ)	๑๕
๕. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เชาวปัญญา ความ คล่องแคล่ว ว่องไวในการตอบปัญหา แก้ปัญหา	๑๐