

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๕๔

โดยที่ ก.พ.อ.ได้ออกประกาศ ก.พ.อ.เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๓ ปรับปรุงระบบการประเมินให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ตามลักษณะกลุ่มงาน และมอบหมายให้สภามหาวิทยาลัยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นระบบเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ มาตรา ๑๗ และมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๔ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๔”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับสำหรับรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและประกาศอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

“การประเมินผลการปฏิบัติราชการ” หมายความว่า การประเมินค่าของผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งต้องมี

การกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและ
ผู้รับการประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามสมรรถนะที่กำหนด

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัย

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยตามระเบียบสภามหาวิทยาลัยว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย

“บุคลากร” หมายความว่า ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย

“หน่วยงาน” หมายความว่า สำนักงานอธิการบดี บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก
วิทยาลัย ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ทั้งที่เป็น
ส่วนราชการและเป็นส่วนงานภายใน และให้หมายความรวมถึงโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนสุนันทาด้วย

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของหน่วยงาน

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับว่าด้วย
การบริหารมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากร
บุคคลในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

(๑) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

(๒) การเลื่อนเงินเดือน

(๓) การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

(๔) การมอบหมายงาน

(๕) การต่อเวลาราชการ

(๖) การให้ออกจากราชการ

(๗) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ การให้รางวัลประจำปี หรือรางวัล
จูงใจอื่น ๆ

(๘) การให้ค่าตอบแทนต่าง ๆ

(๙) กรณีอื่น ๆ ตามที่ ก.บ.ม.กำหนด

ข้อ ๖ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีละสองครั้ง โดยแบ่งเป็นรอบการประเมิน
ดังนี้

(๑) รอบที่หนึ่ง ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

(๒) รอบที่สอง ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

กรณีสายงานใดมีลักษณะงานหรือสภาพการปฏิบัติราชการ ซึ่งหากกำหนดรอบการประเมิน ให้แตกต่างจากวรรคหนึ่งจะมีความเหมาะสมกว่า มหาวิทยาลัยอาจเสนอสภามหาวิทยาลัย เพื่อกำหนดรอบการประเมินสำหรับสายงานนั้นให้แตกต่างจากวรรคหนึ่ง ก็ได้

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานต้องมีสัดส่วน ไม่น้อยกว่าที่กำหนดในข้อ ๘

ให้ ก.บ.ม.กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการ รวมทั้งดัชนีชี้วัด ความสำเร็จของงานเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามประกาศมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้มีผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตาม ประเภท และระดับของตำแหน่ง ดังนี้

(๑) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพ เฉพาะ และเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้มีสัดส่วนคะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยให้คำนึงถึงระดับของตำแหน่ง แต่ทั้งนี้ ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบ

(๒) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา ๑๘(ข) (๑)-(๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา(ฉบับที่ ๒)พ.ศ.๒๕๕๑ ให้มีสัดส่วนคะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละหกสิบ

(๓) บุคลากรที่อยู่ในระหว่างทดลองการปฏิบัติราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละห้าสิบ

ข้อ ๙ ให้จัดกลุ่มผลการประเมินตามคะแนน โดยแบ่งกลุ่มผลคะแนนเป็นห้าระดับ ดังนี้

(๑) ดีเด่น

(๒) ดีมาก

(๓) ดี

(๔) พอใช้

(๕) ต้องปรับปรุง

ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบ

บุคลากรผู้ใดมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับพอใช้ บุคลากรผู้นั้น
ต้องจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นลายลักษณ์อักษรร่วมกับผู้บังคับบัญชาด้วย

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้
เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการที่ ก.บ.ม.กำหนด

ข้อ ๑๑ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดง
ความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินเพื่อใช้ประกอบการ
บริหารทรัพยากรบุคคลตามที่กำหนดในข้อ ๕

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าหน่วยงานเก็บสำเนา
ไว้ที่หน่วยงานเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้กองบริหารงานบุคคลจัดเก็บ
ต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติบุคลากรหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม ก็ได้

ข้อ ๑๒ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานความเป็นธรรมของการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของบุคลากร ประกอบด้วยรองอธิการบดีผู้รับผิดชอบงานด้านบริหารงาน
บุคคลเป็นประธานกรรมการ บุคลากรที่อธิการบดีเห็นสมควร จำนวนไม่น้อยกว่าสี่คนเป็น
กรรมการ และให้ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังนี้

(๑) ก่อนเริ่มการประเมินให้มหาวิทยาลัยประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติราชการให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน

(๒) การประเมินให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นผู้ประเมิน โดยมีผู้ร่วมประเมินและ/
หรือมีการเก็บข้อมูลประกอบการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศ
มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ก่อนเริ่มการประเมินในแต่ละรอบให้ผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน
กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับ
ลักษณะงาน

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน
เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา โดยมีหลักฐานประกอบ เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และ

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบผลการประเมินเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน กรณีผู้รับการประเมินผลการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อให้ดำเนินการหาพยานบุคคลลงลายมือชื่อเป็นหลักฐานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว

(๖) ให้มหาวิทยาลัยประกาศรายชื่อบุคลากรผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินจัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพื่อพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการก่อนนำเสนออธิการบดี

(๘) หากผู้รับการประเมินไม่เห็นด้วยกับผลการประเมิน ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจํามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการประเภทบุคลากรหรือมีเหตุอันสมควร ก.บ.ม.อาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย ก็ได้

ข้อ ๑๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกประกาศ หรือคำสั่งเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจวินิจฉัย ติความ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔

กร ทัพพะรังสี

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา