



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
พ.ศ. ๒๕๕๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๗ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบกับ มาตรา ๑๘(๒) (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ มีมติเห็นชอบให้วางข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

“หน่วยงาน” หมายความว่า สำนักงานอธิการบดี คณะ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าคณะ และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานซึ่งจัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยให้มีฐานะเทียบเท่าคณะด้วย

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

“คณะกรรมการกลั่นกรอง” หมายความว่า คณะกรรมการที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานแต่งตั้งเพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในคณะและหน่วยงาน

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

“พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาให้ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยได้รับค่าจ้างหรือรับค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินและหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา”

“การประเมินผลการปฏิบัติราชการ” หมายความว่า การประเมินค่าของผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งต้องมีการกำหนดตัวดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามสมรรถนะและประกาศมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละสองรอบ รอบละหกเดือน โดยรอบที่หนึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ กันยายน ถึงสิ้นเดือนกุมภาพันธ์ ของปีถัดไป และรอบที่สองเป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ มีนาคม ถึง ๓๑ สิงหาคม

ข้อ ๕ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษานำไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง การพัฒนาบุคลากร และการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การต่อเวลาราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่าง ๆ

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน หรือองค์ประกอบอื่นๆ ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ในกรณีที่เป็น การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ในกรณีที่เป็น การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตามมาตรา ๑๘ (ข) (๑) - (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบตามประกาศมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๗ ในแต่ละรอบการประเมินให้หน่วยงานนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมิน ๕ ระดับ เช่น ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มหาวิทยาลัยประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการให้ชัดเจนและมีหลักฐานให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินปฏิบัติราชการ

ข้อ ๙ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในระดับหน่วยงานและระดับมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และเสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินปฏิบัติราชการต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๐ องค์ประกอบคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำเนินการตามประกาศมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๑๑ ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการประเมิน แบบข้อตกลงภาระงานและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบที่ ก.บ.ม. กำหนดมาใช้ประกอบการประเมินข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง โดยให้มหาวิทยาลัยออกประกาศเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๒ การกำหนดช่วงตามรอบของการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๔ การกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการตามข้อ ๖ การกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับตามข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและระบบการจัดเก็บผลการประเมินปฏิบัติราชการตามข้อ ๘ และการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๙ ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๑๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังนี้

(๑) ก่อนเริ่มประเมินให้มหาวิทยาลัยประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ซึ่งได้แก่ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง และผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ทั้งนี้ ก.บ.ม. อาจกำหนดอาจกำหนดวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีรวมทั้งระบุพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการได้ตามความเหมาะสม

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบผลการประเมินเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบ

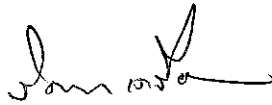
กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อ ให้ดำเนินการหาพยานบุคคลลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ ก.บ.ม. ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในเรื่องใดเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม กฎ ก.พ. และมติ ก.บ.ม.หรือกรณีที่กำหนด ไว้แล้ว ซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๕ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้และมีอำนาจในการ ออกประกาศ คำสั่ง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ในกรณีมีปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔



(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.วิษณุ เครืองาม)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้ข้อบังคับนี้ ด้วย ก.พ.อ. มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๓ เห็นชอบให้นำหลักการระบบเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ มาปรับใช้กับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อมิให้มีผลกระทบต่อระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยลัยราชภัฏสงขลา จึงจำเป็นต้องออกข้อบังคับนี้