



## ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ประเภท พนักงานประจำเต็มเวลา

พ.ศ. ๒๕๕๓

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๑ ข้อ ๓๒ และข้อ ๓๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.บ.ม. โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภท พนักงานประจำเต็มเวลา ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภท พนักงานประจำเต็มเวลา พ.ศ. ๒๕๕๓”

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ สถาบัน สำนัก ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และให้หมายความรวมถึงสำนักงานอธิการบดีด้วย

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มพนักงานวิชาการ และกลุ่มพนักงานปฏิบัติการ ประเภท พนักงานประจำเต็มเวลา

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่

- (๑) นายคณบดีมหาวิทยาลัย สำหรับอธิการบดี
- (๒) อธิการบดี สำหรับรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และหัวหน้าหน่วยงาน
- (๓) หัวหน้าหน่วยงาน สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ในหน่วยงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งอธิการบดี ให้คณะกรรมการซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากกรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวน ๕ คน พิจารณาทำการประเมินในเบื้องต้นแล้วนำเสนอผลการประเมินต่อผู้ประเมินตามวรรคหนึ่ง (๑)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และหัวหน้าหน่วยงาน ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการตามที่เห็นสมควรมี จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ขึ้นพิจารณาทำการประเมินในเบื้องต้นแล้วนำเสนอผลการประเมินต่อผู้ ประเมินตามวรรคหนึ่ง (๒)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในระดับหน่วยงาน ให้หัวหน้า หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยกรรมการอย่างน้อยต้องแต่งตั้งจาก ผู้ซึ่งมีหน้าที่มอบหมายงานและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ขึ้นพิจารณาทำ การประเมินในเบื้องต้นแล้วนำเสนอผลการประเมินต่อผู้ประเมินตามวรรคหนึ่ง (๓)

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในการที่ผู้บังคับบัญชาจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงาน มหาวิทยาลัย และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- (๑) การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ
- (๒) การพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- (๓) การต่อสัญญาจ้าง
- (๔) อื่นๆ

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ประเมินจากผลงานและ คุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๕.๑ ผลงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ

- (๑) ปริมาณงาน
- (๒) คุณภาพของงาน
- (๓) ความทันเวลา
- (๔) ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

๕.๒ คุณลักษณะการปฏิบัติงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ

- (๑) การรักษาวินัย และจรรยาบรรณ
- (๒) ความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมตามความ เหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งต่างๆ ได้

ทั้งนี้ โดยกำหนดให้มีสัดส่วนคะแนนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยอาจพิจารณาใช้แบบที่ ก.บ.ม. กำหนดแบบท้ายประกาศนี้ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานได้

ข้อ ๖ ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้ให้พิจารณาจากข้อตกลงผลการบริหารงานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย ข้อกำหนดการจ้างที่กำหนดในสัญญาจ้าง มาตรฐานคุณภาพของงาน หรือมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ

ข้อ ๗ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

ข้อ ๘ให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๔ ระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น คะแนนร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

ระดับดี คะแนนร้อยละ ๗๕ - ๘๕

ระดับพอใช้ คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๗๔

ระดับต้องปรับปรุง คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๙ เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ วรรคหนึ่งแจ้งผลการประเมินให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๐ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยระดับหน่วยงาน ประกอบด้วย รองอธิการบดีผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประธานกรรมการ รองอธิการบดีทุกคนเป็นกรรมการ และให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและเสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในหน่วยงานนั้นๆ ยกเว้นหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของผู้ประเมิน ก่อนนำเสนอต่ออธิการบดี

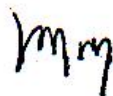
ข้อ ๑๑ ให้อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย ประกาศรายชื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ได้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๒ หลักเกณฑ์ตามประกาศนี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

ข้อ ๑๓ ให้มีการจัดเก็บสำเนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยไว้ที่หน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัด และให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยจัดเก็บต้นฉบับแบบประเมินไว้ในแฟ้มประวัติพนักงานมหาวิทยาลัย หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้ เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๔

ข้อ ๑๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๓



(นายพิชณ กั้นแดง)

รักษาราชการแทนอธิการบดี

ประธาน ก.บ.ม.