



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
เรื่อง วิธีการประเมิน การกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

.....

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการปรับปรุงวิธีการประเมิน การกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประกาศเมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๔ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยเกิดความเหมาะสมและเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับผลการดำเนินโครงการ “พัฒนาดัชนีชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน” ตามแผนการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ จึงออกประกาศดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประกาศเมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๔ และประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) ประกาศเมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร” หมายความว่า ตำแหน่ง รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก รองคณบดี รองผู้อำนวยการวิทยาลัย รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสำนัก”

“ตำแหน่งประเภทวิชาการ” หมายความว่า ตำแหน่ง ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์

“ตำแหน่งประเภทสนับสนุน” หมายความว่า ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ และเชี่ยวชาญเฉพาะ

“ผลสัมฤทธิ์ของงาน” หมายความว่า ผลการปฏิบัติราชการที่เกิดขึ้นจริง และสามารถวัดผลออกมาเป็นรูปธรรมได้ มีหลักฐานสนับสนุนผลการปฏิบัติงานชัดเจน

“พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ” หมายความว่า การแสดงออกในการปฏิบัติงานที่สื่อถึงสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานกำหนด

ข้อ ๔ แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ใช้ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนดดังนี้

(๑) แบบข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ มทร.ปม.๑ ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน

(๒) แบบข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ มทร.ปม.๒ ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

(๓) แบบข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ มทร.ปม.๓ ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน

ข้อ ๕ การกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินในองค์ประกอบที่ ๑ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ใช้ตัวชี้วัดที่มหาวิทยาลัยกำหนด และที่หน่วยงานกำหนด โดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินทำข้อตกลงร่วมกันในเดือนแรกของรอบการประเมิน ซึ่งตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมิน และค่าเป้าหมายต้องมีความชัดเจนและมีลักษณะดังนี้

(๑) การกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน

- ก. ต้องมีลักษณะเฉพาะเจาะจง ชัดเจนถึงหลักการวัดและหลักฐาน
- ข. สามารถวัดได้จริง
- ค. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินเห็นชอบร่วมกัน
- ง. มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและการเก็บหลักฐาน
- จ. อยู่ในกรอบเวลาที่เหมาะสม

(๒) มีมิติในการวัดความสำเร็จของงาน

- ก. สามารถวัดผลสำเร็จของงานได้ในเชิงปริมาณ หรือ
- ข. สามารถวัดผลสำเร็จของงานได้ในเชิงคุณภาพ หรือ
- ค. สามารถวัดผลสำเร็จของงานได้ในเชิงเวลา หรือ
- ง. สามารถวัดผลสำเร็จของงานได้ในเชิงต้นทุน หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร หรือ
- จ. สามารถวัดผลสำเร็จของงานได้ในเชิงความพอใจ

(๓) กำหนดเป้าหมายแต่ละระดับคะแนนให้เหมาะสมกับค่าคะแนน

- ก. เป้าหมายที่ระดับคะแนน ๑ คือ ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่รับได้
- ข. เป้าหมายที่ระดับคะแนน ๒ คือ ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน
- ค. เป้าหมายที่ระดับคะแนน ๓ คือ ค่าเป้าหมายที่เป็นมาตรฐานทั่วไป
- ง. เป้าหมายที่ระดับคะแนน ๔ คือ ค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง
- จ. เป้าหมายที่ระดับคะแนน ๕ คือ ค่าเป้าหมายที่มีความท้าทาย

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการในองค์ประกอบที่ ๑ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งมีคะแนนเต็ม ๗๐ คะแนนนั้น ให้มีน้ำหนักการประเมินเป็นร้อยละ ๑๐๐ และแบ่งสัดส่วนน้ำหนักการประเมินดังนี้

ร้อยละ ๘๐ ให้นิ่วยงานพิจารณา กำหนดเกณฑ์การประเมินในแต่ละตัวชี้วัดเอง โดยตัวชี้วัดและน้ำหนักคะแนนในแต่ละตัวชี้วัดต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ใน เอกสารแนบ ๑ ท้ายประกาศนี้ หากน้ำหนักคะแนนในตัวชี้วัดใดเหลืออยู่หน่วยงานสามารถนำไปเกลี่ยให้ตัวชี้วัดอื่น หรือกำหนดชี้วัดเพิ่มเติมได้อีกตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้คะแนนที่เกลี่ยหรือตัวชี้วัดที่กำหนดเพิ่มนั้นต้องอยู่ในภาระงานด้านเดียวกันเท่านั้น

ร้อยละ ๒๐ ให้เป็นอำนาจของหน่วยงานในการกำหนดตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมินและน้ำหนักคะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ”

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำแหน่งประเภทสนับสนุนในองค์ประกอบที่ ๑ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งมีคะแนนเต็ม ๗๐ คะแนนนั้น ให้มีน้ำหนักการประเมินเป็นร้อยละ ๑๐๐ และแบ่งสัดส่วนน้ำหนักการประเมินดังนี้

ร้อยละ ๓๐ ให้นิ่วยงานประเมินโดยใช้ตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมินและน้ำหนักคะแนนในแต่ละตัวชี้วัดตาม เอกสารแนบ ๒ ท้ายประกาศนี้

ร้อยละ ๗๐ ให้เป็นอำนาจของหน่วยงานในการกำหนดตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมินและน้ำหนักคะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับภารกิจที่รับผิดชอบ

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารในองค์ประกอบที่ ๑ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งมีคะแนนเต็ม ๖๐ คะแนนนั้น ให้ประเมินโดยใช้ตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมิน และน้ำหนักคะแนนในการประเมินตาม เอกสารแนบ ๓ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการในองค์ประกอบที่ ๒ ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ มีระดับสมรรถนะที่แสดงออก ๕ ระดับ และให้ดำเนินการดังนี้

(๑) สมรรถนะหลัก ใช้ประเมินกับทุกประเภทตำแหน่ง และระดับค่าคาดหวังสำหรับแต่ละสมรรถนะแยกตามตำแหน่ง ดังนี้

ตำแหน่ง	สมรรถนะ / ระดับค่าคาดหวัง				
	๑. ความรับผิดชอบ	๒. เชี่ยวชาญสร้างสรรค์	๓. คุณธรรมและจริยธรรม	๔. การพัฒนา	๕. ความสามัคคี
ตำแหน่งประเภทวิชาการ					
ศาสตราจารย์	๕	๕	๕	๔	๓
รองศาสตราจารย์	๕	๕	๓	๔	๓
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๔	๔	๓	๔	๓
อาจารย์	๓	๓	๓	๓	๓
ตำแหน่งประเภทสนับสนุน					
ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ อายุงาน ๐-๑๕ ปี	๓	๓	๓	๓	๓
ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ อายุงาน >๑๕ ปี	๔	๔	๓	๓	๔
ชำนาญงาน/ชำนาญการ อายุงาน ๐-๕ ปี	๓	๓	๓	๓	๓
ชำนาญงาน/ชำนาญการ อายุงาน >๕ ปี	๔	๔	๓	๓	๔
ชนง.พิเศษ/ชนก.พิเศษ อายุงาน ๐-๕ ปี	๔	๔	๓	๓	๔
ชนง.พิเศษ/ชนก.พิเศษ อายุงาน >๕ ปี	๕	๕	๓	๓	๕
ชช./ชช.พิเศษ	๕	๕	๕	๕	๕
ตำแหน่งประเภทผู้บริหารทุกตำแหน่ง	๔	๔	๓	๓	๕

(๒) สมรรถนะเฉพาะงาน ใช้สำหรับประเมินตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทสนับสนุน โดยให้หน่วยงานเลือกสมรรถนะเฉพาะงานและให้กำหนดระดับค่าคาดหวัง ให้เหมาะสมกับภาระงานที่ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติอยู่ โดยให้เลือกไม่น้อยกว่า ๔ สมรรถนะ จากสมรรถนะดังนี้

๑. การคิดวิเคราะห์
๒. การมองภาพองค์รวม
๓. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น
๔. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่
๕. การสืบเสาะหาข้อมูล
๖. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม
๗. ความเข้าใจผู้อื่น

- ๘. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
- ๙. การดำเนินการเชิงรุก
- ๑๐. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ
- ๑๑. ความมั่นใจในตนเอง
- ๑๒. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- ๑๓. ศิลปะการสื่อสารจริงใจ
- ๑๔. สุนทรียภาพทางศิลปะ
- ๑๕. ความผูกพันที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา
- ๑๖. การสร้างสัมพันธภาพ

(๓) สมรรถนะทางการบริหาร ใช้สำหรับประเมินผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารทุกตำแหน่ง โดยกำหนดสมรรถนะและระดับค่าคาดหวังดังนี้

ตำแหน่ง	สมรรถนะ / ระดับค่าคาดหวัง					
	๑. สภาวะผู้นำ	๒. วิสัยทัศน์	๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	๔. ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง	๕. การควบคุมตนเอง	๖. การสอนงานและมอบหมายงาน
รองอธิการบดี	๔	๔	๔	๔	๔	๔
ผู้ช่วยอธิการบดี	๔	๔	๔	๔	๔	๔
คณบดี/ผอ.วิทยาลัย /ผอ.สถาบัน ผอ.สำนัก	๔	๔	๔	๔	๔	๔
ผอ.สำนักงานอธิการบดี/ ผอ.สำนักงานวิทยาเขต/ผอ.กอง/ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	๔	๔	๔	๔	๔	๔
รองคณบดี/รอง ผอ.วิทยาลัย รอง ผอ.สถาบัน รอง ผอ. สำนัก/หน. สำนักงานคณบดี/หน.สำนักงาน ผู้อำนวยการวิทยาลัย/หน.สำนักงาน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสถาบัน/หน. สำนักงานผู้อำนวยการสำนัก	๓	๓	๓	๓	๓	๓

รายละเอียดพฤติกรรมที่แสดงออกและระดับคะแนนของแต่ละสมรรถนะที่จะได้รับ ให้ดูจาก พจนานุกรมใน เอกสารแนบ ๔ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการในองค์ประกอบที่ ๒ ด้านพฤติกรรมในปฏิบัติ ราชการให้ประกอบด้วยสมรรถนะแยกตามตำแหน่งดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทสนับสนุน ซึ่งมีคะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะงาน

(๒) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ซึ่งมีคะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก และ สมรรถนะทางการบริหาร

ข้อ ๑๑ ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินทำข้อตกลงในตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินในงานที่ได้ มอบหมายในรอบการประเมินนั้นร่วมกันให้เสร็จสิ้นภายในวันสิ้นเดือนแรกของรอบการประเมิน

(๒) ภายหลังการทำข้อตกลงเรียบร้อยแล้ว หากผู้รับการประเมินได้รับมอบหมายงานเพิ่มเติม ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินสามารถทำข้อตกลงเพิ่มเติมได้

(๓) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการ ปรับปรุง แก้ไข พัฒนา อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ที่ตรงตามเป้าหมาย และ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคลด้วย

(๔) ให้ผู้บังคับขาดตามลำดับ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้รับการประเมินตามที่ได้ทำ ข้อตกลงกันไว้ใน (๑) หรือ (๒)

(๕) เมื่อได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการเรียบร้อยแล้วให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับ การประเมินทราบเป็นรายบุคคล และให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินด้วย

(๖) กรณีที่ผู้ประเมินได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบแล้ว แต่ผู้รับการประเมิน ไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบการผลประเมิน ให้ผู้ประเมินจัดหาพยานลงลายมือชื่อว่าได้แจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบแล้ว

ข้อ ๑๒ ผลการประเมินของข้าราชการในสังกัด ให้หน่วยงานนำมาจัดกลุ่มคะแนนออกเป็น ๗ ระดับ ตามช่วงคะแนนที่มหาวิทยาลัยกำหนดดังนี้

(๑) ระดับดีเยี่ยม	ช่วงคะแนนระหว่าง	๙๕ - ๑๐๐
(๒) ระดับดีเด่น	ช่วงคะแนนระหว่าง	๘๘ - ๙๔
(๓) ระดับดีมาก	ช่วงคะแนนระหว่าง	๘๑ - ๘๗
(๔) ระดับดี	ช่วงคะแนนระหว่าง	๗๔ - ๘๐
(๕) ระดับค่อนข้างดี	ช่วงคะแนนระหว่าง	๖๗ - ๗๓

(๖) ระดับพอใช้ ช่วงคะแนนระหว่าง ๖๐ - ๖๖

(๗) ระดับต้องปรับปรุง ช่วงคะแนนต่ำกว่า ๖๐

ข้อ ๑๓ ให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้กำกับ ตรวจสอบ และควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๑๔ กรณีหน่วยงานใดมิได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ ขั้นตอนการประเมิน หรือมิได้ใช้แบบฟอร์มการประเมิน รวมถึงการดำเนินการอื่นใดที่ขัดต่อข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบในการชี้แจงข้อปัญหาที่เกิดขึ้น

ข้อ ๑๕ มอบอำนาจให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ประกาศผลการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อให้เป็นไปตามความในข้อ ๑๔(๖) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๑๖ ให้หน่วยงานจัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของข้าราชการไว้ที่หน่วยงาน อย่างน้อย ๒ รอบการประเมินเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ และใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การให้รางวัล และค่าตอบแทนต่าง ๆ เป็นต้น

เมื่อประเมินการปฏิบัติราชการเสร็จสิ้นแล้ว หากปรากฏว่าข้าราชการในหน่วยงานรายใดต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ให้หน่วยงานรีบดำเนินการโดยด่วน

ข้อ ๑๗ เมื่อสิ้นรอบการประเมินให้หน่วยงานสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด โดยเก็บสำเนาไว้ที่หน่วยงาน และจัดส่งต้นฉบับให้กองบริหารงานบุคคลภายในเดือนแรกของรอบการประเมินถัดไปพร้อมกับการเสนอขอเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕



(นายสุรพงษ์ ชาโรจน์)

คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ศึกษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย