



ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทน การให้เงินรางวัล การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และสิทธิประโยชน์อื่น รวมทั้งให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มหาวิทยาลัยใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัด

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบกับข้อ ๑๘ และข้อ ๔๙ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๔ จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยโดยได้รับค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณเงินแผ่นดิน

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการในมหาวิทยาลัย ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายกระทรวงหรือประกาศกระทรวง หรือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติสภามหาวิทยาลัย

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า รองอธิการบดีประจำวิทยาเขต หัวหน้าส่วนราชการในมหาวิทยาลัย ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายกระทรวงหรือประกาศกระทรวง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติสภามหาวิทยาลัย

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า หัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้ที่หัวหน้าหน่วยงานมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรให้เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่มอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยในหน่วยงาน

“การประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ” หมายความว่า การประเมินค่าของผลการปฏิบัติราชการในรอบระยะเวลา ๑ ปี นับแต่วันที่ได้ส่งจ้างให้ทดลองปฏิบัติราชการ

“การประเมินผลการปฏิบัติราชการ” หมายความว่า การประเมินค่าของผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยตามสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๕ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ ให้ประเมินค่าของผลการปฏิบัติราชการโดยมีองค์ประกอบสองด้าน คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยให้มีสัดส่วนคะแนนด้านผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละห้าสิบ และสัดส่วนคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติราชการร้อยละห้าสิบ

ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับไปจนถึงหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย ตามแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการที่มหาวิทยาลัยกำหนด กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการให้หัวหน้าสาขาเป็นผู้ประเมินขั้นต้น

ข้อ ๖ ผลการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการ ให้นำไปใช้สำหรับการพิจารณาออกคำสั่งจ้างและทำสัญญาจ้างในระยะแรก โดยพนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับการพิจารณาออกคำสั่งจ้างและทำสัญญาจ้างในระยะแรกต้องมีผลการปฏิบัติราชการขณะทดลองปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าร้อยละเจ็ดสิบสี่

ข้อ ๗ ในระหว่างสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้มหาวิทยาลัยบอกเลิกสัญญาจ้างกรณีผลการประเมินการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งดังต่อไปนี้

๗.๑ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ติดต่อกัน ๒ รอบการประเมิน

๗.๒ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๖ ติดต่อกัน ๓ รอบการประเมิน

๗.๓ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๗๔ จำนวน ๖ รอบการประเมินเฉพาะ

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจ้างในสัญญาระยะเวลาที่ ๓

ข้อ ๘ วิธีการประเมิน การกำหนดตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติราชการ รอบการประเมิน และแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้นำหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ใช้กับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยมาใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐานประกอบการประเมิน

ข้อ ๑๐ เกณฑ์ระดับคะแนนสำหรับการปฏิบัติราชการมีเจ็ดระดับดังนี้

๑๐.๑ ระดับดีเยี่ยม	ช่วงคะแนนระหว่าง	๙๕ - ๑๐๐
๑๐.๒ ระดับดีเด่น	ช่วงคะแนนระหว่าง	๘๘ - ๙๔
๑๐.๓ ระดับดีมาก	ช่วงคะแนนระหว่าง	๘๑ - ๘๗
๑๐.๔ ระดับดี	ช่วงคะแนนระหว่าง	๗๔ - ๘๐
๑๐.๕ ระดับค่อนข้างดี	ช่วงคะแนนระหว่าง	๖๗ - ๗๓
๑๐.๖ ระดับพอใช้	ช่วงคะแนนระหว่าง	๖๐ - ๖๖
๑๐.๗ ระดับต้องปรับปรุง	ช่วงคะแนนที่ต่ำกว่า	๖๐

ข้อ ๑๑ เมื่อสิ้นปีให้หน่วยงานนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้งสองรอบของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมารวมกันแล้วหารด้วยสอง ผลลัพธ์ที่คำนวณได้ให้นำไปเทียบกับเกณฑ์ระดับคะแนนตามข้อ ๑๐

ข้อ ๑๒ ให้หน่วยงานจัดเก็บผลการประเมินการปฏิบัติราชการและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยไว้ที่หน่วยงานเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่ารอบสัญญาจ้างนั้นๆ เพื่อใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่างๆ

ข้อ ๑๓ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยให้หน่วยงานนำผลการคำนวณในข้อ ๑๑ ไปใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลประเภทต่างๆ เช่น การต่อสัญญาจ้าง การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ

การจะต่อสัญญาจ้างให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นจะต้องมีผลคะแนนจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระยะที่แล้วมา แต่ละปีของสัญญาจ้างเดิมไม่ต่ำกว่าร้อยละเจ็ดสิบสี่

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีการปฏิบัติราชการในระยะที่แล้วมาปีใดปีหนึ่งหรือหลายปีไม่ถึงร้อยละเจ็ดสิบสี่ ให้หัวหน้าหน่วยงานจัดทำเหตุผลเป็นหนังสือประกอบการขอต่อสัญญาจ้างหรือไม่ต่อสัญญาจ้างเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พิจารณาให้ความเห็นชอบอนุมัติการต่อสัญญาจ้าง โดยให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นยังคงปฏิบัติราชการต่อไป โดยได้รับค่าตอบแทนไปจนกว่าจะได้รับทราบผลการพิจารณาของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๔ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่พิจารณาทบทวนข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย และเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีข้อสังเกตต่ออธิการบดี

ข้อ ๑๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการตามวิธีการดังนี้

๑๕.๑ ก่อนเริ่มประเมินให้มหาวิทยาลัยประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้พนักงานมหาวิทยาลัยในหน่วยงานทราบโดยทั่วกัน

๑๕.๒ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินซึ่งได้แก่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย และผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบประเมิน (online) โดยต้องจัดทำข้อตกลงดังกล่าวให้เสร็จภายในเดือนแรกของแต่ละรอบการประเมิน หากภายหลังผู้รับการประเมินได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติราชการนอกเหนือจากที่ได้ทำข้อตกลงไว้ในข้างต้น ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงเพิ่มเติมได้

สำหรับดัชนีชี้วัดในองค์ประกอบของการประเมินทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานหน่วยงานอาจกำหนดดัชนีชี้วัดเพิ่มขึ้นอีกก็ได้

๑๕.๓ ในแต่ละรอบการประเมินให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๑๕.๔ ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

๑๕.๕ เมื่อสิ้นรอบการประเมินให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลำดับสายการบังคับบัญชา และจัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยในหน่วยงานของตนมายังมหาวิทยาลัย เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาการประเมินการปฏิบัติราชการ พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย

๑๕.๖ เมื่อผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาการประเมินการปฏิบัติราชการ ให้หน่วยงานแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบผลการประเมินเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ก่อนเสนออธิการบดีพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน

กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อ ให้ดำเนินการหาพยานบุคคลลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบแล้ว

การแจ้งผลการประเมินให้หน่วยงานแจ้งสิทธิในการทักท้วงผลการประเมินการปฏิบัติราชการให้ผู้รับการประเมินทราบ โดยให้ทักท้วงต่อหัวหน้าหน่วยงานพร้อมชี้แจงเหตุแห่งการทักท้วงนั้น ได้ภายใน

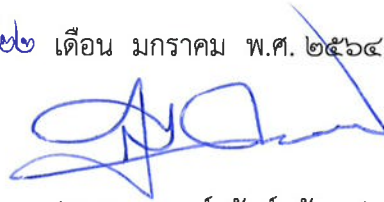
๕ วันทำการ นับแต่วันที่ลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ตามวรรคแรก และวรรคสอง และให้หัวหน้าหน่วยงานทำคำชี้แจงแก้ข้อบกพร่องเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาภายใน ๒ วันทำการ นับแต่วันที่สิ้นสุดวันพักท้วง หากผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองเป็นประการใดให้ดำเนินการตามนั้น และให้ถือเป็นที่สุด

๑๕.๗ ให้หน่วยงานประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเยี่ยม ดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการ ในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๖ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยตามระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ถือเป็นผลคะแนนประเมินตามระเบียบนี้ด้วย

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีรักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาที่เกิดจากการใช้ระเบียบนี้และให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(ศาสตราจารย์สุวัจน์ ธีญรส)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย  
ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย