บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองการบริหารงานบุคคล งานระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน โทร. ๑๑๗๕

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๑.๒๗(๕)/ว ๐๒๔๙ **วันที่** ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร

เรียน **คณบดี ผู้อำนวยการ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/สถาน และผู้อำนวยการกอง**

ตามที่มหาวิทยาลัยได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔ นั้น

ในการนี้ กองการบริหารงานบุคคลจึงใคร่ขอส่งประกาศฯ ดังกล่าว จำนวน ๑ ชุด ปรากฏตามเอกสารที่แนบมานี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้คณะ/หน่วยงาน ทราบและถือปฏิบัติต่อไป สำหรับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกลุ่มพนักงานราชการ และพนักงานราชการโดยใช้เงินรายได้ จะดำเนินการจัดส่งแนวทางการประเมินผลฯ มาให้หน่วยงานเพิ่มเติมอีก ๑ กลุ่ม ในภายหลังโดยเร็วที่สุด ทั้งนี้ กองการบริหารงานบุคคลจะดำเนินการจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร และแจ้งให้ทุกหน่วยงานในภายหลังต่อไป **หากมีข้อสงสัยประการใดกรุณาติดต่อสอบถามที่ ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล โทร. ๑๔๐๙ หรือ หัวหน้างานระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน โทร. ๑๑๗๕ และสามารถ download รายละเอียดต่าง ๆ ได้ที่** http://office.nu.ac.th/person

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและใช้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

(นายอารมย์ จีนน้อย)
ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองการบริหารงานบุคคล งานระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน โทร. ๑๑๗๕

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๑.๒๗(๕)/๐๒๔๐ **วันที่** ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร

เรียน อธิการบดี

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร ข้อ ๑๐ กำหนดไว้ว่า “การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ใช้องค์ประกอบและสัดส่วน ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ ให้ประเมินจากปริมาณงาน คุณภาพงาน ตามดัชนีชี้วัดหรือองค์ประกอบอื่น ๆ โดยพิจารณาจากหลักฐานที่บ่งชี้ความสำเร็จของงาน ตามข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือสมรรถนะทางการบริหารที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ตามข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

สำหรับรายละเอียดตามข้อ ๑๐ (๑) และข้อ ๑๐ (๒) ให้ดำเนินการจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัยประกอบกับที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ครั้งที่ ๑๖๔(๗/๒๕๕๔) เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๔ ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) และผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด และมอบให้กองการบริหารงานบุคคลรับไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป นั้น

ในการนี้ กองการบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร เสร็จเรียบร้อยแล้ว ปรากฏตามเอกสารที่แนบเสนอมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑. อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดตามกลุ่มที่มหาวิทยาลัยกำหนด ๔ กลุ่ม ดังนี้

๑.๑ <u>กลุ่มข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา</u> ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวรว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร และประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร กำหนด

๑.๒ <u>กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย และกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้</u> ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวรว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร และประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร กำหนด โดยอนุโลม

/๒/ ๑.๓ กลุ่มพนักงานราชการ.../

๑.๓ <u>กลุ่มพนักงานราชการ และพนักงานราชการโดยใช้เงินรายได้</u> ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนด

๑.๔ <u>กลุ่มลูกจ้างประจำ</u> ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ที่กระทรวงการคลังกำหนด

๒. ลงนามในประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน ๑ ฉบับ

ทั้งนี้ กองการบริหารงานบุคคลจะดำเนินการจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร และแจ้งให้ทุกหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติต่อไป

(นายอารมย์ จีนน้อย)
ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล

อนุมัติ
30 กันยายน 54

เรียนอธิการบดี
เพื่อโปรดพิจารณา การประกาศของมหาวิทยาลัย

1. หลักเกณฑ์ + วิธีการประเมินของข้าราชการ และพนักงาน เป็นแบบเดียวกัน
2. พนักงานราชการ และพนักงานราชการรายได้ ใช้แบบเดียวกัน
3. ลูกจ้างประจำ ใช้แบบการประเมินตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

30 กย 54

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร
ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร

โดยที่ ก.พ.อ. ได้ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้สภาสถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องดังกล่าว จึงจำเป็นต้องวางหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร ให้สอดคล้องกับระบบบริหารงานบุคคลใหม่

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ ประกอบกับความในมาตรา ๑๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ.๒๕๓๓ และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๖๔(๗/๒๕๕๔) เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๔ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยนเรศวร

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยนเรศวร

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะซึ่งเป็นส่วนราชการที่จัดตั้งโดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกา หรือส่วนงานภายในจัดตั้งโดยมติสภามหาวิทยาลัยนเรศวร และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารส่วนงานภายใน พ.ศ.๒๕๕๐

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนเรศวร

"อธิการบดี" หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร

"ข้าราชการ" หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร

"คณะกรรมการกลั่นกรอง" หมายความว่า คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการตามสมรรถนะที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๕ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้นำไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(๑) การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

(๒) การเลื่อนเงินเดือน

(๓) การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่าง ๆ

(๔) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(๕) การต่อเวลาราชการ

(๖) การให้ออกจากราชการ

(๗) อื่น ๆ ที่ สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ รอบละ ๖ เดือน ดังนี้

(๑) รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

(๒) รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

ข้อ ๗ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้แก่

ลำดับที่	ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน
๑	อธิการบดี	รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี
		คณบดี ผู้อำนวยการ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า และผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
๒	รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย	ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าหน่วยงาน หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

ลำดับที่	ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน
๓	คณบดี ผู้อำนวยการ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า	รองคณบดี รองผู้อำนวยการ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า
		ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า
		หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าหัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ
๔	หัวหน้าภาควิชา หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า	ข้าราชการในสังกัด
๕	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า	ข้าราชการในสังกัด
๖	ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า	หัวหน้างานในสังกัด
๗	หัวหน้างาน หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า	ข้าราชการในสังกัด
๘	บุคคลที่ได้รับมอบหมายจากผู้ประเมินตามลำดับที่ ๑ – ๗ แล้วแต่กรณี	ข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ประเมิน

ทั้งนี้ หากผู้ประเมินมอบอำนาจให้ผู้บุคคลตามลำดับที่ ๘ เป็นผู้ประเมินแทน ต้องทำหลักฐานเป็นคำสั่งมอบอำนาจให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการแทนดังกล่าว

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ถือเป็นความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงานในฐานะผู้บังคับบัญชา ที่จะต้องประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำผลการประเมินนั้นมาใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ตามข้อ ๕ ของข้อบังคับนี้

ข้อ ๙ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และเสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ กลไกสนับสนุนความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้มีองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) ระดับคณะ มีองค์ประกอบดังนี้

(๑) คณบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้แทนจากคณะกรรมการประจำคณะ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ

(๓) หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ หรือผู้ที่คณบดีมอบหมาย เป็นเลขานุการ

(ข) ระดับสำนักงานอธิการบดี มีองค์ประกอบดังนี้

(๑) รองอธิการบดีที่เกี่ยวข้อง เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการกอง จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ

(๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นเลขานุการ

กรณีที่ข้าราชการไม่ได้สังกัดตามข้อ (ก) และข้อ (ข) ให้เสนอต่ออธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองเป็นการเฉพาะราย

ให้ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะหรือคณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดีเป็นผู้พิจารณาเลือกผู้แทน ตามข้อ (ก) (๒) และข้อ (ข) (๓)

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ใช้องค์ประกอบและสัดส่วน ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ ให้ประเมินจากปริมาณงาน คุณภาพงานตามดัชนีชี้วัด หรือองค์ประกอบอื่น ๆ โดยพิจารณาจากหลักฐานที่บ่งชี้ความสำเร็จของงานตามข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือสมรรถนะทางการบริหารที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

สำหรับรายละเอียดตามข้อ ๑๐ (๑) และข้อ ๑๐ (๒) ให้ดำเนินการจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

กรณีที่ผู้รับการประเมินดำรงตำแหน่งผู้บริหารตามมาตรา ๑๘ (ข) (๑) – (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ตามข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

ข้อ ๑๑ ในแต่ละรอบการประเมินให้หน่วยงานนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)
ดีเด่น	๙๐ – ๑๐๐
ดีมาก	๘๐ – ๘๙
ดี	๗๐ – ๗๙
พอใช้	๖๐ – ๖๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐

กรณีที่ข้าราชการผู้ใดมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ถือว่าไม่ผ่านการประเมิน หากไม่ผ่านการประเมิน ๒ รอบ ติดต่อกัน ให้นำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๕ ของข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามแบบแนบท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๓ ให้หน่วยงานจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินเพื่อใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้หน่วยงานเก็บสำเนาไว้ที่หน่วยงานเป็นเวลาอย่างน้อย ๒ รอบการประเมิน และส่งต้นฉบับให้กองการบริหารงานบุคคลจัดเก็บไว้ในแฟ้มประวัติบุคลากร หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๑๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังนี้

(๑) ในช่วงรอบการประเมินแต่ละรอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พร้อมกับกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

(๒) เมื่อผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ตกลงและเห็นชอบร่วมกันแล้ว ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อในข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ตามแบบแนบท้ายข้อบังคับนี้ และเก็บไว้เป็นหลักฐานในการประเมินเมื่อสิ้นรอบการประเมิน

ทั้งนี้ การจัดทำข้อตกลงดังกล่าวจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนแรกของรอบการประเมิน

กรณีที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินไม่สามารถจัดทำข้อตกลงดังกล่าวร่วมกันได้ ให้เสนอผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงานนั้น เป็นผู้พิจารณา ผลการพิจารณาเป็นประการใดให้ดำเนินการตามนั้น

(๓) ในระหว่างรอบการประเมิน ผู้ประเมินสามารถให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

กรณีมีกิจกรรม โครงการ หรืองานที่มีความสำคัญหรือเร่งด่วนส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินอาจปรับปรุงข้อตกลงใหม่ได้ ทั้งนี้ จะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อทางราชการ

(๔) เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินรายงานผลการปฏิบัติราชการ โดยระบุผลงานที่บ่งชี้ความสาเร็จของงานตามเกณฑ์การประเมินในข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ พร้อมหลักฐานเชิงประจักษ์ ตามแบบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดภายใน ๓๐ วันหลังจากสิ้นรอบการประเมิน

(๕) เมื่อผู้ประเมินได้รับรายงานผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ทำการประเมินภายใน ๓๐ วัน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินอาจร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการก็ได้ และรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

(๖) ให้หน่วยงานจัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง ตามข้อ ๙ ของข้อบังคับนี้ พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ก่อนนำเสนอต่ออธิการบดีต่อไป

(๗) ให้คณะกรรมการกลั่นกรอง ส่งผลการพิจารณาผลการประเมินให้มหาวิทยาลัยโดยผ่านหน่วยงาน ดังนี้

(ก) รอบที่ ๑ ภายในเดือนกุมภาพันธ์

(ข) รอบที่ ๒ ภายในเดือนสิงหาคม

(๘) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบ ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบและลงลายมือชื่อรับทราบเป็นรายบุคคล ในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อ ให้ดำเนินการหาพยานบุคคลลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว

หากข้าราชการรายใดเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมิน ให้อุทธรณ์ผลการประเมินต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันรับทราบผลการประเมิน ผลการอุทธรณ์เป็นประการใด ให้เสนอ ก.บ.ม. วินิจฉัย

(๙) ให้หน่วยงานประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๑๐) ให้หน่วยงานจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานประกอบการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๑๓ ของข้อบังคับนี้

(๑๑) ให้หน่วยงานนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๕ ของข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๕ การใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๖ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกหลักเกณฑ์ คำสั่ง ประกาศ หรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการดำเนินการ ซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการตีความ หรือปัญหาในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัยและคำวินิจฉัยของ ก.บ.ม. ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๔

(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ ดร.กระแส ชนะวงศ์)
นายกสภามหาวิทยาลัยนเรศวร

ประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความโปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้ และสามารถเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. ๒๕๓๓ ประกอบกับความในข้อ ๑๐ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร จึงให้ออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

"มหาวิทยาลัย" หมายความว่า มหาวิทยาลัยนเรศวร

"หน่วยงาน" หมายความว่า คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะซึ่งเป็นส่วนราชการที่จัดตั้งโดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกา หรือส่วนงานภายในจัดตั้งโดยมติสภามหาวิทยาลัยนเรศวร และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารส่วนงานภายใน พ.ศ. ๒๕๕๐

"ก.บ.ม." หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนเรศวร

"อธิการบดี" หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร

"ข้าราชการ" หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร

ข้อ ๓ แบบข้อตกลงและประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ประกอบด้วย

(๑) แบบข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการ ประเภทผู้บริหารที่มีวาระ (แบบ ปม.๑.๑)

(๒) แบบข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการ ประเภทผู้บริหารที่มีตำแหน่งติดตัว (แบบ ปม.๑.๒)

(๓) แบบข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการ ประเภทวิชาการ (แบบ ปม.๑.๓)

(๔) แบบข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะและทั่วไป (แบบ ปม.๑.๔)

(๕) แบบข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ประเภทผู้บริหารที่มีวาระ (แบบ ปม.๒.๑)

(๖) แบบข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ประเภทผู้บริหารที่มีตำแหน่งติดตัว (แบบ ปม.๒.๒)

(๗) แบบข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ประเภทวิชาการ (แบบ ปม.๒.๓)

(๘) แบบข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และทั่วไป (แบบ ปม.๒.๔)

(๙) แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ส.๑)

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ใช้องค์ประกอบและสัดส่วน ดังนี้

๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ ให้ประเมินจากปริมาณงาน คุณภาพงานตามดัชนีชี้วัด หรือองค์ประกอบอื่น ๆ โดยพิจารณาจากหลักฐานที่บ่งชี้ความสำเร็จของงานตามข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ดังนี้

(๑) ประเภทผู้บริหารที่มีวาระ ประเภทผู้บริหารที่มีตำแหน่งติดตัว ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และทั่วไป ให้ประเมินจากภาระงาน ดังนี้

ก. งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐

ข. งานตามที่ได้รับมอบหมายกรณีพิเศษ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

(๒) ประเภทวิชาการ ให้ประเมินจากภาระงาน ดังนี้

ก. งานสอน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

ข. งานวิจัย สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

ค. งานบริการวิชาการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

ง. งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๑๐

๔.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือสมรรถนะทางการบริหารที่สภามหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนด ตามข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ แบ่งออกเป็น ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ประเภทผู้บริหารที่มีวาระ

ก. สมรรถนะหลัก (Core Competency) จำนวน ๓ สมรรถนะ

(๑) คุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต

(๒) อารมณ์และจิตใจ

(๓) ทัศนคติและความคิด

ข. สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) จำนวน ๔ สมรรถนะ

(๑) ภาวะผู้นำ

(๒) ทักษะ ความสามารถ ด้านการบริหาร

(๓) ทักษะ ความสามารถ ด้านการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหา

(๔) ทักษะ ความสามารถ ด้านการจัดการทรัพยากร

(๒) ประเภทผู้บริหารที่มีตำแหน่งติดตัว

ก. สมรรถนะหลัก (Core Competency) จำนวน ๕ สมรรถนะ

(๑) ความผูกพันที่มีต่อองค์กร

(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

(๔) จิตบริการ

(๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ข. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) จำนวน ๕ สมรรถนะ

(๑) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

(๒) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น

(๓) การดำเนินการเชิงรุก

(๔) การสร้างสัมพันธภาพ

(๕) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน

ค. สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) จำนวน ๒ สมรรถนะ

(๑) ความสามารถในการนำพาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

(๒) ทักษะในการบริหาร

(๓) ประเภทวิชาการ

ก. สมรรถนะหลัก (Core Competency) จำนวน ๕ สมรรถนะ

(๑) ความผูกพันที่มีต่อองค์กร

(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

(๔) จิตบริการ

(๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ข. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) จำนวน ๕ สมรรถนะ

(๑) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

(๒) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น

(๓) การดำเนินการเชิงรุก

(๔) การสร้างสัมพันธภาพ

(๕) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน

(๔) ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และทั่วไป

ก. สมรรถนะหลัก (Core Competency) จำนวน ๕ สมรรถนะ

(๑) ความผูกพันที่มีต่อองค์กร

(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

(๔) จิตบริการ

(๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ข. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) จำนวน ๕ สมรรถนะ

(๑) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

(๒) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น

(๓) การดำเนินการเชิงรุก

(๔) การสร้างสัมพันธภาพ

(๕) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน

ข้อ ๕ การกำหนดรายละเอียดและระดับสมรรถนะ ตามเอกสารหมายเลข ๑ แนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๖ การกำหนดระดับความคาดหวังของสมรรถนะ ตามเอกสารหมายเลข ๒ แนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๗ ในกรณีที่หน่วยงานใดประสงค์จะกำหนดระดับความคาดหวังของสมรรถนะที่ต่างจากประกาศนี้ สามารถดำเนินการได้ โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ และรายงานที่ประชุม ก.บ.ม.ทราบ ก่อนจัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

ข้อ ๘ ให้มหาวิทยาลัยกำกับ ติดตาม ประเมินผลในการกำหนดสมรรถนะ และพิจารณาปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นระยะ

ข้อ ๙ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจออกหลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการดำเนินการในเรื่องนี้ ซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการตีความ หรือปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัยและคำวินิจฉัยของ ก.บ.ม. ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔

(ศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ จินายน)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร