



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด  
ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา  
พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยที่ ก.พ.อ. ได้ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจากระบบจำแนกตำแหน่งตามมาตรฐานกลางสิบเอ็ดระดับ เป็นระบบจำแนกตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงาน สภามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดจึงจำเป็นต้องวางหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบบริหารงานบุคคลใหม่และเป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ วรรคหนึ่ง (๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ในคราวการประชุมสมัยสามัญ ครั้งที่ ๓(๑๙๘)/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดจึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ประกาศ หรือมติอื่นใด ซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับฉบับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

“การประเมินผลการปฏิบัติราชการ” หมายความว่า การประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามสมรรถนะที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

“ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ข้อ ๕ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้มหาวิทยาลัยนำไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การต่อเวลาราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัล ประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่าง ๆ

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินปีละสองรอบ ตามปีงบประมาณ รอบละหกเดือน โดยรอบที่หนึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม และรอบที่สองเป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินจำนวนสององค์ประกอบ ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยให้มีสัดส่วนคะแนนเป็นร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ การประเมินตามวรรคหนึ่งให้ใช้สำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ระหว่าง รอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนน ของแต่ละองค์ประกอบร้อยละห้าสิบ

ข้อ ๘ ในแต่ละรอบการประเมินให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินออกเป็นห้าระดับ ได้แก่ ระดับ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง

ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับตามวรรคหนึ่ง ให้กำหนดเป็นดังนี้

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| (๑) ระดับดีเด่น       | มีคะแนนผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐                    |
| (๒) ระดับดีมาก        | มีคะแนนผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐ |
| (๓) ระดับดี           | มีคะแนนผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐ |
| (๔) ระดับพอใช้        | มีคะแนนผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ |
| (๕) ระดับต้องปรับปรุง | มีคะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐                       |

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐานและให้เป็นไปตาม แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ และแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ให้ ก.บ.ม. ดำเนินการให้มีแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและแบบสรุปการประเมินผล การปฏิบัติราชการตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๑๐ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐาน แสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่หน่วยงาน ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงาน อธิการบดี จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม

ข้อ ๑๑ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย

(๑) รองอธิการบดีที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลหรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ

(๒) รองอธิการบดี เป็นกรรมการ

(๓) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็นกรรมการ

(๔) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๕) ผู้อำนวยการกองกลาง เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

(๖) หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และเสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาทุกประเภท

ข้อ ๑๒ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๑๓ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หรือกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาด

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(ศาสตราจารย์พิเศษ ชงทอง จันทร์รางศุ)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

**หมายเหตุ** :- เหตุผลในการออกข้อบังคับฉบับนี้ คือ โดยที่ ก.พ.อ. ได้ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจากระบบจำแนกตำแหน่งตามมาตรฐานกลางสิบเอ็ดระดับ เป็นระบบจำแนกตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงาน สภามหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องวางหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบบริหารงานบุคคลใหม่ และเป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๓ จึงจำเป็นต้องออกข้อบังคับนี้