



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
พ.ศ. ๒๕๕๔

โดยที่เป็นการสมควรมีข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) (๑๒) มาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. ๒๕๔๑ และมาตรา ๑๐ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ สภามหาวิทยาลัยรามคำแหง จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยรามคำแหง

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยรามคำแหง

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยรามคำแหง

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและหมายความรวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างบรายได้ และลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยรามคำแหง

“คณาจารย์” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการ

“บุคลากร” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างบรายได้ และลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา ๑๘ (ข) (๑) - (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

“หน่วยงาน” หมายความว่า สำนักงานอธิการบดี คณะ บัณฑิตวิทยาลัย สำนัก สถาบัน ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานที่เทียบเท่าซึ่งจัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย

“การประเมินผลการปฏิบัติราชการ” หมายถึง การประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามสมรรถนะที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๔ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ได้แก่

(๑) นายคณบดีมหาวิทยาลัย เป็นผู้ประเมินอธิการบดี

(๒) อธิการบดี หรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน ศูนย์ และผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

(๓) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบอำนาจให้รับผิดชอบหน่วยงาน เป็นผู้ประเมินผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าสำนักงานสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ

(๔) คณบดี หรือรองคณบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินรองคณบดี หัวหน้าภาควิชา ผู้ช่วยหัวหน้าภาควิชา ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานบัณฑิตศึกษา และหัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ

(๕) หัวหน้าภาควิชา เป็นผู้ประเมินคณาจารย์และบุคลากรในภาควิชา

(๖) ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน ศูนย์ หรือรองผู้อำนวยการที่ได้รับมอบหมาย ผู้อำนวยการกอง เป็นผู้ประเมินหัวหน้าสำนักงานเลขานุการสำนัก สถาบัน ศูนย์ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน และหัวหน้าหน่วย

(๗) หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ หัวหน้าสำนักงานเลขานุการสำนัก สถาบัน ศูนย์ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน หัวหน้าหน่วย และหัวหน้าสำนักงานสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ เป็นผู้ประเมินบุคลากรในบังคับบัญชา

ข้อ ๕ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการให้มหาวิทยาลัยนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การต่อเวลาราชการ การให้ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลสูงใจ และค่าตอบแทนต่าง ๆ

ข้อ ๖ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละสองรอบ รอบละหกเดือนตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่หนึ่ง เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่สอง เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบ

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร หรือผลสัมฤทธิ์ของงานตามประเภทตำแหน่งที่ ก.บ.ม. กำหนด

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ก.บ.ม. อาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ห้าสิบ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภท ผู้บริหารตามมาตรา ๑๘ (ข) (๑) - (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการของแต่ละองค์ประกอบตามที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วน คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบ

ข้อ ๙ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้มหาวิทยาลัยนำคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการ มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินห้าระดับ เช่น ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง

ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม.กำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของ ระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตาม ข้อตกลงและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ข้อตกลงและแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๑ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จ ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่ หน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้กองการเจ้าหน้าที่จัดเก็บต้นฉบับ ไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๑๒ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ในการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผล การปฏิบัติราชการ และเสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ให้มี องค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) รองอธิการบดีหรืออธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ประธานสภาคณาจารย์ หรือผู้แทน เป็นกรรมการ
- (๓) ประธานสภาข้าราชการและลูกจ้าง เป็นกรรมการ
- (๔) ข้าราชการที่อธิการบดีเห็นสมควร ไม่เกินสามคน เป็นกรรมการ
- (๕) ให้ข้าราชการที่อธิการบดีเห็นสมควร เป็นกรรมการและเลขานุการ
- (๖) ข้าราชการในกองการเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ ไม่เกินสองคน

เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๑๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังนี้

(๑) ก่อนเริ่มประเมินให้มหาวิทยาลัยประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินซึ่งได้แก่ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๙ และผู้รั บ การประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นทางการและเหมาะสมกับลักษณะงาน

ทั้งนี้ ก.บ.ม. อาจกำหนดวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธี รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการได้ตามความเหมาะสม

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบผลการประเมินเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน

กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ดำเนินการหาพยานบุคคลลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว

(๖) ให้มหาวิทยาลัยประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินจัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามข้อ ๑๒ พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการนั้น ก่อนนำเสนอต่ออธิการบดี

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่มีความจำเป็นเนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผลอันสมควร ก.บ.ม. อาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามความเห็นสมควร

ข้อ ๑๕ การประชุมของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

กรรมการซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดจะร่วมประชุมเพื่อพิจารณาหรือลงมติในเรื่องนั้นไม่ได้ การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๑๖ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ กรณีมีปัญหาการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. มีอำนาจสั่งและปฏิบัติตามที่เห็นสมควร

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔



(นายประจวบ ไชยสาส์น)

นายกสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง