



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร  
พ.ศ. ๒๕๕๕

ด้วยคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการได้มีประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนของแต่ละบุคคล และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม มีมาตรฐานที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๙ วรรคสองของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๑ /๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จึงออกประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. ๒๕๕๕”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

“พนักงานราชการ” หมายความว่า พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไปของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ในกลุ่มบริการ กลุ่มเทคนิค กลุ่มบริหารทั่วไป หรือกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือเทียบเท่ากอง

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการหรือส่วนงานภายในอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกองที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนราชการตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ หรือประกาศสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ข้อ ๔ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ปีละ ๒ ครั้งตามปีงบประมาณ ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ปีเดียวกัน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการ ให้นำหน่วยงานประเมินจากผลงานของพนักงานราชการผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๘๐ และสัดส่วนคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานร้อยละ ๒๐

(ก) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ปริมาณผลงาน
- (๒) คุณภาพผลงาน
- (๓) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- (๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(ข) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด โดยให้นำสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับตำแหน่งของพนักงานราชการมาใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๖ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ให้ใช้แบบประเมินตามแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๗ การประเมิน ในแต่ละรอบการประเมินให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ มาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน
ระดับ ๕ ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐
ระดับ ๔ ดีมาก	๘๕ - ๙๔
ระดับ ๓ ดี	๗๕ - ๘๔
ระดับ ๒ พอใช้	๖๕ - ๗๔
ระดับ ๑ ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕

ข้อ ๘ วิธีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ให้นำหน่วยงานถือปฏิบัติ ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๙ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ” ทำหน้าที่ในการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับชาก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ หัวหน้าหน่วยงานที่มีพนักงานราชการปฏิบัติงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการ และให้ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๑๐ พนักงานราชการผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป

ข้อ ๑๑ ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างจะต้องมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันในปีที่จะต่อสัญญาจ้างไม่ต่ำกว่าระดับดี

ข้อ ๑๒ ให้นำหน่วยงานจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐาน เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆแล้วกรณี ดังนี้

- (๑) การเลื่อนค่าตอบแทน
- (๒) การเลิกจ้าง
- (๓) การต่อสัญญาจ้าง
- (๔) อื่นๆ

ข้อ ๑๓ หากมีปัญหาจากการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕



(รองศาสตราจารย์ ดร.เป็ร็อง กิจรัตน์ภร)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร  
ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย