



ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔

โดยที่ ก.พ.อ. ได้ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจากระบบ
จำแนกตำแหน่งตามมาตรฐานกลางสิบเอ็ดระดับ เป็นระบบจำแนกตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงาน จึง
จำเป็นต้องวางหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาให้สอดคล้องกับระบบบริหารงานบุคคลใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓
ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบกับมาตรา ๑๘ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย
ราชภัฏยะลา พ.ศ. ๒๕๔๗ และโดยมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อ
วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงให้ออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่การประเมินรอบที่สอง ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

"มหาวิทยาลัย" หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

"สภามหาวิทยาลัย" หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

"อธิการบดี" หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

"ข้าราชการ" หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ยะลา

"ส่วนราชการ" หมายความว่า ส่วนราชการที่จัดตั้งตามมาตรา ๑๐ แห่ง พ.ร.บ.
มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานที่จัดตั้งโดยมหาวิทยาลัยหรือสภา
มหาวิทยาลัย

"คณะกรรมการกลั่นกรอง" หมายความว่า คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการของข้าราชการ

"ค.บ.ม." หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

"ก.พ.อ." หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดย
พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งมีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จ

ของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการตาม
สมรรถนะที่ ก.บ.ม. กำหนด ตามประกาศมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๕ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้นำไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่อง
ต่างๆ ดังต่อไปนี้

- ๕.๑ การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
- ๕.๒ การเลื่อนเงินเดือน
- ๕.๓ การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ
- ๕.๔ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- ๕.๕ การต่อเวลาราชการ
- ๕.๖ การให้ออกจากราชการ
- ๕.๗ อื่นๆ ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ รอบละ ๖ เดือน ดังนี้

- ๖.๑ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม
- ๖.๒ รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๗ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้แก่

ลำดับที่	ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน
๑	อธิการบดี	รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือ หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มี ฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี
๒	คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหัวหน้า หน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา ผู้อำนวยการ กอง ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีหรือ หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มี ฐานะเทียบเท่ากอง
๓	ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าภาควิชา ผู้อำนวยการศูนย์	ประธานหลักสูตร หัวหน้างานในสังกัด
๔	หัวหน้างาน ประธานหลักสูตร	ข้าราชการในสังกัด
๕	หัวหน้าหน่วยงานในกำกับ	ข้าราชการในสังกัด
๖	ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้ประเมิน ตามลำดับที่ ๑ - ๕ แล้วแต่กรณี	ข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ถือเป็นความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงานผู้ประเมินในฐานะ
ผู้บังคับบัญชา ที่จะต้องประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา เพื่อนำผลการประเมินนั้นมาใช้
ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ตามข้อ ๕ ของข้อบังคับนี้

ข้อ ๘ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ดังนี้

๘.๑ คณะหรือหน่วยงานเทียบเท่าคณะ เมืองค์ประกอบด้วยนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๘.๑.๑ คณะบดี / ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน | ประธาน |
| ๘.๑.๒ รองคณะบดี/รองผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน | กรรมการ |
| ๘.๑.๓ หัวหน้าภาควิชา/ผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการศูนย์ | กรรมการ |
| ๘.๑.๔ ผู้แทนบุคลากรภายในคณะ/ภายในส่วนราชการ ซึ่ง
มาจากการเสนอชื่อจากส่วนราชการ จำนวน ๒ คน | กรรมการ |
| ๘.๑.๕ ผู้อำนวยการสำนักงานคณะบดี/ผู้อำนวยการ
สำนักงานผู้อำนวยการ | กรรมการและเลขานุการ |

๘.๒ สำนักงานอธิการบดี เมืองค์ประกอบด้วยนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๘.๒.๑ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | ประธาน |
| ๘.๒.๒ ผู้อำนวยการกองและหน่วยงานที่เทียบเท่ากอง | กรรมการ |
| ๘.๒.๓ ผู้แทนบุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดี มาจาก
การเสนอชื่อจากสำนักงานอธิการบดี จำนวน ๒ คน | กรรมการ |
| ๘.๒.๔ ผู้อำนวยการกองกลาง | กรรมการและเลขานุการ |

๘.๓ หน่วยงานในกำกับ เมืองค์ประกอบด้วยนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๘.๓.๑ รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย | ประธาน |
| ๘.๓.๒ รองอธิการบดีที่กำกับดูแลหน่วยงานในกำกับ | กรรมการ |
| ๘.๓.๓ หัวหน้าหน่วยงานในกำกับ | กรรมการ |
| ๘.๓.๔ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | กรรมการและเลขานุการ |

ให้กรรมการตามข้อ ๘.๑ - ๘.๓ มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และเสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการต่ออธิการบดีผ่านหัวหน้าส่วนราชการผู้ประเมิน

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ใช้องค์ประกอบและสัดส่วน ดังนี้

- | |
|--|
| ๙.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ |
| ๙.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ |

การประเมินจากปริมาณงาน คุณภาพงาน ตามดัชนีชี้วัด สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำกลุ่มงาน สมรรถนะทางการบริหาร ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยด้วยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

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

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละห้าสิบ

ข้อ ๑๐ ในแต่ละรอบการประเมินให้หน่วยงานนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐

กรณีที่ข้าราชการผู้ใดมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ถือว่าไม่ผ่านการประเมิน หากไม่ผ่านการประเมิน ๒ รอบ ติดต่อกันให้นำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๕ ของข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามแบบ ที่ ก.บ.ม. กำหนดโดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ ให้หน่วยงานจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินเพื่อใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้หน่วยงานเก็บสำเนาไว้ที่หน่วยงานเป็นเวลาอย่างน้อย ๒ รอบการประเมิน และส่งต้นฉบับให้งานการเจ้าหน้าที่จัดเก็บไว้ในแฟ้มประวัติบุคลากร หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๑๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังนี้

๑๓.๑ ในช่วงรอบการประเมินแต่ละรอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๑๓.๒ เมื่อผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ตกลงและเห็นชอบร่วมกันแล้ว ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อในข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ตามแบบ ที่ ก.บ.ม. กำหนด และเก็บไว้เป็นหลักฐานในการประเมินเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ทั้งนี้ การจัดทำข้อตกลงดังกล่าวจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนแรกของรอบการประเมิน

กรณีที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินไม่สามารถจัดทำข้อตกลงดังกล่าวร่วมกันได้ ให้เสนอผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงานนั้นเป็นผู้พิจารณา ผลการพิจารณาเป็นประการใดให้ดำเนินการตามนั้น

๑๓.๓ ในระหว่างรอบการประเมิน ผู้ประเมินสามารถให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

กรณีที่มีกิจกรรมโครงการ หรืองานที่มีความสำคัญหรือเร่งด่วนส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินอาจปรับปรุงข้อตกลงใหม่ได้ ทั้งนี้ จะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อทางราชการ

๑๓.๔ เมื่อสิ้นรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินรายงานผลการปฏิบัติราชการ โดยระบุผลงานที่บ่งชี้ความสำเร็จของงานตามเกณฑ์การประเมินในข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ พร้อมหลักฐานเชิงประจักษ์ ตามแบบที่ ก.บ.ม. กำหนด ภายใน ๓๐ วันหลังจากสิ้นรอบการประเมิน

๑๓.๕ เมื่อผู้ประเมินได้รับรายงานผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ทำการประเมินภายใน ๓๐ วัน ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินอาจร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการก็ได้ และรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ก่อนที่จะส่งให้คณะกรรมการ กลั่นกรองพิจารณา

๑๓.๖ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบ ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบและลงลายมือชื่อรับทราบเป็นรายบุคคลในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่ ก.บ.ม. กำหนด

กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อ ให้ดำเนินการหาพยานบุคคลอย่างน้อย ๒ คน ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานว่ามีการแจ้งผลการประเมินแล้ว

หากข้าราชการรายใดเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมิน ให้อุทธรณ์ผลการประเมินต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันรับทราบผลการประเมิน ผลการอุทธรณ์เป็น ประการใด ให้เสนออธิการบดีวินิจฉัย

๑๓.๗ ให้หน่วยงานประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการใน รอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑๓.๘ ให้หน่วยงานจัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เพื่อ เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง ตามข้อ ๘ ของข้อบังคับนี้ พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและ ความ เป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการก่อนนำเสนอต่ออธิการบดีต่อไป

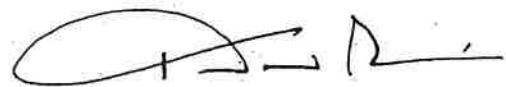
๑๓.๙ ให้หน่วยงานจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานประกอบการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดในข้อ ๑๒ ของข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๔ การใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๕ ในกรณีการประเมินในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ /๒๕๕๔ ให้ส่วนราชการเสนอเกณฑ์การ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงานเพื่อนำเสนอ ก.บ.ม. พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การ ประเมินในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ /๒๕๕๔

ข้อ ๑๖ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ให้ อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัย และถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔



(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา