



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร  
ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ  
(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ มหาวิทยาลัยจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบที่ ๑/๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ การกำหนดองค์ประกอบการประเมินของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบนฐานสมรรถนะของบุคลากร มีดังนี้

๗.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

องค์ประกอบที่ ๑ ปริมาณงาน

องค์ประกอบที่ ๒ คุณภาพของงาน

องค์ประกอบที่ ๓ ผลผลิตของงาน

๗.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ ๔ สมรรถนะ

องค์ประกอบที่ ๕ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๘.๑ และข้อ ๘.๒ แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“๘.๑ มหาวิทยาลัยจะกำหนดแบบฟอร์มการประเมินสำหรับบุคลากรผู้รับการประเมินในแต่ละตำแหน่งงาน/ตำแหน่งวิชาการ

ผู้รับการประเมินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยแบ่งเป็น ๒ สาย ดังนี้

สายที่ ๑ สายงานวิชาการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระงานทางวิชาการที่ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และให้หมายรวมถึงผู้บริหารที่มีภาระงานทาง วิชาการและภาระงานบริหารงาน ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี และรองผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก

สายที่ ๒ สายงานสนับสนุน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก กอง หรือหน่วยงานเทียบเท่า และให้หมายรวมถึง ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก หรือเทียบเท่า

๘.๒ กำหนดมิติการประเมินเป็น ๓ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ การประเมินตนเอง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ในส่วนของ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (องค์ประกอบที่ ๑ องค์ประกอบที่ ๒ และองค์ประกอบที่ ๓) และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (องค์ประกอบที่ ๔ สมรรถนะ และองค์ประกอบที่ ๕ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์) ตามที่ได้ปฏิบัติงานจริง และนำเสนอผลการประเมินพร้อมข้อมูล เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินให้ ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ (การประเมินในมิติที่ ๑ จะไม่นำ ค่าคะแนนไปใช้ในการประมวลผล ในระบบบริหารงานบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ HRDrmutsb)

มิติที่ ๒ การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ในแต่ละระดับชั้นพิจารณาผลการประเมินตนเองในมิติที่ ๑ ของผู้ปฏิบัติงาน แล้วดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้ง สรุปผลการประเมินและแจ้งผลการพิจารณา ในระบบบริหารงานบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ (HRDrmutsb) ให้ผู้รับการประเมินทราบ ซึ่งเมื่อผู้รับการประเมินทราบ ผลสรุปการประเมินแล้ว สามารถร้องขอคำชี้แจงผลการประเมินกับผู้บังคับบัญชาได้ตามช่วงระยะเวลาที่ มหาวิทยาลัยกำหนด หลังจากพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้วถือว่าผลการประเมินเป็นอันสิ้นสุด

มิติที่ ๓ การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การประเมินโดยผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน ในระดับเดียวกันกับผู้ถูกประเมิน จำนวนไม่เกิน ๓ คน โดยจะเป็นการประเมินในส่วนของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เพื่อสะท้อนมุมมองการประเมิน

ในกรณีบุคลากรสายงานวิชาการ ให้ประเมินเฉพาะสมรรถนะ (องค์ประกอบที่ ๔)

ในกรณีบุคลากรสายงานสนับสนุน ให้ประเมินสมรรถนะ (องค์ประกอบที่ ๔) และความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (องค์ประกอบที่ ๕)”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๘.๔ แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“๘.๔ การกำหนดเกณฑ์และค่าคะแนน การประเมินของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบนฐาน สมรรถนะของบุคลากร มีดังนี้

๘.๔.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานวิชาการและสายงานสนับสนุน ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๘.๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายงานวิชาการและสายงานสนับสนุนที่มีภาระงานบริหาร ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงาน ตามข้อ ๘.๔.๑ ตามแต่กรณี พร้อมทั้งนำภาระงานในการบริหารงานหน่วยงานมาเป็นเกณฑ์ในการประเมิน ซึ่งจะพิจารณาจากความสามารถในการบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานระบบงานในกำกับ ควบคุมดูแลการบริหารงานแผนงานตามยุทธศาสตร์ที่ได้รับมอบหมายมาเป็นเกณฑ์ในการประเมิน โดยแบ่งเป็น ๒ ลักษณะงาน คือ

(๑) งานบริหารหน่วยงานในด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานระบบงาน

(๒) งานบริหารแผนงานในด้านงานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยหรือของคณะที่ได้รับมอบหมาย ภาระงานดังกล่าวจะเน้นผลสำเร็จของการบริหารงานที่เชื่อมโยงไปสู่แผนงานยุทธศาสตร์ที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย

๘.๔.๔ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายงานวิชาการและสายงานสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ให้มีค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้”

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพศาล บุรินทร์วัฒนา)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

เอกสารแนบท้าย

ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร  
ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒

๑. รายละเอียดค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินของผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑.๑ อธิการบดี

ส่วนการประเมิน	มิติที่ ๑ (ตนเอง)	มิติที่ ๒ ผู้บังคับบัญชา		มิติที่ ๓ (เพื่อนร่วมงาน)	รวม	ค่าน้ำหนัก (๑๐๐)
		นายกสภามหาวิทยาลัย				
องค์ ๑	/	๑๐๐		-	๑๐๐	๓๕
องค์ ๒	/	๑๐๐		-	๑๐๐	๓๕
องค์ ๓	/	๑๐๐		-	๑๐๐	๓๐

๑.๒ รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดี

ส่วนการประเมิน	มิติที่ ๑ (ตนเอง)	มิติที่ ๒ ผู้บังคับบัญชา		มิติที่ ๓ (เพื่อนร่วมงาน)	รวม	ค่าน้ำหนัก (๑๐๐)
		อธิการบดี				
องค์ ๑	/	๑๐๐		-	๑๐๐	๓๕
องค์ ๒	/	๑๐๐		-	๑๐๐	๓๕
องค์ ๓	/	๗๐		๓๐	๑๐๐	๓๐

๑.๓ คณบดี

ส่วนการประเมิน	มิติที่ ๑ (ตนเอง)	มิติที่ ๒ ผู้บังคับบัญชา		มิติที่ ๓ (เพื่อนร่วมงาน)	รวม	ค่าน้ำหนัก (๑๐๐)
		อธิการบดี	รองอธิการบดี			
องค์ ๑	/	๕๐	๕๐	-	๑๐๐	๓๕
องค์ ๒	/	๕๐	๕๐	-	๑๐๐	๓๕
องค์ ๓	/	๔๐	๔๐	๒๐	๑๐๐	๓๐

๑.๔ ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก

ส่วนการประเมิน	มิติที่ ๑ (ตนเอง)	มิติที่ ๒ ผู้บังคับบัญชา		มิติที่ ๓ (เพื่อนร่วมงาน)	รวม	ค่าน้ำหนัก (๑๐๐)
		อธิการบดี	รองอธิการบดี			
องค์ ๑	/	๔๐	๖๐	-	๑๐๐	๓๕
องค์ ๒	/	๔๐	๖๐	-	๑๐๐	๓๕
องค์ ๓	/	๓๐	๔๐	๓๐	๑๐๐	๓๐

๑.๕ ผู้อำนวยการกอง

ส่วนการ ประเมิน	มติที่ ๑ (ตนเอง)	มติที่ ๒ ผู้บังคับบัญชา			มติที่ ๓ (เพื่อน ร่วมงาน)	รวม	ค่าน้ำหนัก (๑๐๐)
		อธิการบดี	รองอธิการบดี/ผู้ช่วย อธิการบดี (๓ คน)	ผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี			
องค์ ๑	/	๓๐	๓๐	๔๐	-	๑๐๐	๓๕
องค์ ๒	/	๓๐	๓๐	๔๐	-	๑๐๐	๓๕
องค์ ๓	/	๒๐	๒๐	๓๐	๓๐	๑๐๐	๓๐

๑.๖ รองคณบดี

ส่วนการ ประเมิน	มติที่ ๑ (ตนเอง)	มติที่ ๒ ผู้บังคับบัญชา		มติที่ ๓ (เพื่อนร่วมงาน)	รวม	ค่าน้ำหนัก (๑๐๐)
		คณบดี				
องค์ ๑	/	๑๐๐		-	๑๐๐	๓๕
องค์ ๒	/	๑๐๐		-	๑๐๐	๓๕
องค์ ๓	/	๗๐		๓๐	๑๐๐	๓๐

๑.๗ รองผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก

ส่วนการ ประเมิน	มติที่ ๑ (ตนเอง)	มติที่ ๒ ผู้บังคับบัญชา		มติที่ ๓ (เพื่อนร่วมงาน)	รวม	ค่าน้ำหนัก (๑๐๐)
		ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก				
องค์ ๑	/	๑๐๐		-	๑๐๐	๓๕
องค์ ๒	/	๑๐๐		-	๑๐๐	๓๕
องค์ ๓	/	๗๐		๓๐	๑๐๐	๓๐

๑.๘ หัวหน้าสำนักงานคณบดี

ส่วนการ ประเมิน	มติที่ ๑ (ตนเอง)	มติที่ ๒ ผู้บังคับบัญชา		มติที่ ๓ (เพื่อนร่วมงาน)	รวม	ค่าน้ำหนัก (๑๐๐)
		คณบดี	รองคณบดี (๓ คน)			
องค์ ๑	/	๔๐	๖๐	-	๑๐๐	๓๕
องค์ ๒	/	๔๐	๖๐	-	๑๐๐	๓๕
องค์ ๓	/	๓๐	๔๐	๓๐	๑๐๐	๓๐

๑.๙ หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก

ส่วนการ ประเมิน	มติที่ ๑ (ตนเอง)	มติที่ ๒ ผู้บังคับบัญชา		มติที่ ๓ (เพื่อนร่วมงาน)	รวม	ค่าน้ำหนัก (๑๐๐)
		ผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก	รองผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนัก (๓ คน)			
องค์ ๑	/	๔๐	๖๐	-	๑๐๐	๒๕
องค์ ๒	/	๔๐	๖๐	-	๑๐๐	๒๕
องค์ ๓	/	๓๐	๔๐	๓๐	๑๐๐	๒๐