



**ข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน
ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน
ของบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พ.ศ. ๒๕๕๔**

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๗ มาตรา ๓๕ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พ.ศ. ๒๕๔๗ สภาสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน จึงออกข้อบังคับไว้ ดังนี้

- ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พ.ศ. ๒๕๕๔”
- ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไป
- ข้อ ๓ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน
- ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้
 - “สถาบัน” หมายความว่า สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน
 - “สภาสถาบัน” หมายความว่า สภาสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน
 - “อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน
 - “หน่วยงาน” หมายความว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำนักวิจัยและบริการวิชาการ ศูนย์ภาษาและคอมพิวเตอร์ วิทยาเขต สำนักงานอธิการบดี กอง หน่วยตรวจสอบภายใน งานนิติการ งานวิเทศสัมพันธ์และกิจการต่างประเทศ และให้หมายความรวมถึง หน่วยงานภายในที่จัดตั้งขึ้นตามมติสภาสถาบันหรือตามประกาศของสถาบันซึ่งมีฐานะเทียบเท่าหน่วยงานดังกล่าวข้างต้น
 - “หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและบริการวิชาการ ผู้อำนวยการศูนย์ภาษาและคอมพิวเตอร์ ผู้อำนวยการวิทยาเขต ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หัวหน้างานนิติการ หัวหน้างานวิเทศสัมพันธ์และกิจการต่างประเทศ และให้หมายความรวมถึง หัวหน้าหน่วยงานภายในที่จัดตั้งขึ้นตามมติสภาสถาบันหรือประกาศของสถาบันซึ่งมีฐานะเทียบเท่าหน่วยงานดังกล่าวข้างต้น
 - “คณะกรรมการบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ผู้มีอำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนและพนักงานสถาบันสังกัดสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ตามข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๑

/ ข้อ ๕ ผู้มีอำนาจประ ...

ข้อ ๕ ผู้มีอำนาจประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร มีดังนี้

- (๑) สถาสถาบัน ประเมินอธิการบดี
- (๒) อธิการบดี ประเมินบุคลากรในสถาบัน
- (๓) หัวหน้าหน่วยงานประเมินบุคลากรในหน่วยงาน

ทั้งนี้ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประเมินบุคลากรในบังคับบัญชาแล้วเสนอความเห็นตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวในวรรคแรก

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร เพื่อพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร โดยมีองค์ประกอบตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ข้อ ๗ ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๕ ประเมินผลการปฏิบัติราชการปีละสองรอบ รอบละหกเดือน โดยรอบที่หนึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป และรอบที่สองเป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน โดยต้องประเมินให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม และวันที่ ๓๐ กันยายน ตามลำดับ

ข้อ ๘ ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๕ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรจากสององค์ประกอบคือ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการภายใต้หลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้มีผลสัมฤทธิ์ของงานในสัดส่วนร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐

(๒) บุคลากร ให้มีผลสัมฤทธิ์ของงานในสัดส่วนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการในสัดส่วนร้อยละ ๓๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว ตรงตามเวลาที่กำหนด ความประหยัด ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในแต่ละประเภทตำแหน่ง

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานหรือสมรรถนะทางการบริหารแล้วแต่กรณี

ข้อ ๙ ในแต่ละรอบการประเมินให้สถาบันนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็นห้าระดับ ดังนี้

คะแนน (ร้อยละ)	ระดับผลการประเมิน	เกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน
๙๐ - ๑๐๐	ดีเด่น	เลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ
๘๐ - ๘๙	ดีมาก	เลื่อนเงินเดือนเกินกว่าปกติ
๗๐ - ๗๙	ดี	เลื่อนเงินเดือนปกติ
๖๐ - ๖๙	พอใช้	เลื่อนเงินเดือนน้อยกว่าปกติ
ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ต้องปรับปรุง	ไม่เลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๑๐ ให้สถาบันนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามข้อ ๙ ของบุคลากรไปใช้ประกอบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี รางวัลใจและค่าตอบแทนต่างๆ

ข้อ ๑๑ ให้สถาบันจัดระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ และให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดีจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติของบุคลากรผู้นั้นและให้หัวหน้า หน่วยงานเก็บสำเนาแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรไว้ที่หน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลา อย่างน้อยสองรอบการประเมิน

ข้อ ๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้ดำเนินการตามวิธีการดังนี้

(๑) ก่อนการประเมินให้สถาบันประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ บุคลากรในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้มีแบบมอบหมายงานและแบบข้อตกลงเกณฑ์การประเมินโดย ในแบบมอบหมายงานนั้นบุคลากรที่ได้รับมอบหมายจะต้องลงชื่อรับการมอบหมายงาน และในแบบข้อตกลงเกณฑ์ การประเมินให้มีการลงลายมือชื่อร่วมกัน โดยถือเป็นการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับมอบหมาย

ในกรณีที่บุคลากรผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อตามวรรคแรก ให้จัดให้มีพยานบุคคล จำนวน ๒ คน ลงลายมือชื่อยืนยันไว้เป็นพยานหลักฐานโดยให้ถือว่าผู้รับการประเมินได้ลงลายมือชื่อโดยชอบด้วย กฎหมายและข้อบังคับนี้แล้ว

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรผู้รับการประเมินตาม หลักเกณฑ์และวิธีที่ได้ประกาศไว้และตามแบบ (๒)

(๔) ในระหว่างรอบการประเมิน หากผู้รับการประเมินมีข้อสงสัย ให้ขอคำแนะนำจากผู้ประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามความต้องการ ของหน่วยงานและเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๕(๒) และ ๕(๓) แจ้งผลการประเมินให้ผู้ได้บังคับบัญชาในสายงานทราบผลการประเมินเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมิน ลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน

ในกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อตามวรรคแรก ให้จัดให้มีพยานบุคคลจำนวน ๒ คน ลงลายมือชื่อยืนยันไว้เป็นพยานหลักฐานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว

(๖) ให้สถาบันประกาศชื่อบุคลากรที่มีผลประเมินอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผย ให้ทราบ โดยทั่วกัน เพื่อเป็นการชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาผลการปฏิบัติราชการในการประเมินครั้งต่อไปให้ ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๕(๓) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ในหน่วยงานของตน ตามลำดับชั้นเพื่อเสนอต่ออธิการบดี ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรม

ของการประเมินผลการปฏิบัติราชการและให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ก่อน นำเสนอ
อธิการบดี

ข้อ ๑๓ สภาสถาบันอาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะ
ตามที่เห็นสมควรได้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศ ก.พ.อ. ที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจวินิจฉัยตีความเพื่อให้การปฏิบัติตามข้อบังคับนี้
เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔



(นายวีรวัฒน์ สิทธิธรรมพงศ์)

นายกสภาสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน