



ประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย
ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๙

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย
ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้เลื่อนค่าจ้างพนักงาน
มหาวิทยาลัยปีละสองครั้ง โดยต้องพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
จึงให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย
ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดังนี้

องค์ประกอบของการประเมิน ให้พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ และพฤติกรรมในการ
ปฏิบัติงาน โดยคิดสัดส่วนเป็น ๗๐ : ๓๐

การประเมินผู้ปฏิบัติงาน คะแนนรวม ๒๐๐ คะแนน มีรายการประเมินดังต่อไปนี้

๑. หมวดผลสัมฤทธิ์งาน คะแนนเต็ม ๑๔๐ คะแนน แบ่งออกเป็น
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ๗๐ คะแนน
 - ๑.๒ คุณภาพของงาน ๗๐ คะแนน
๒. หมวดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน

แบ่งออกเป็น

- ๒.๑ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ๒๐ คะแนน
- ๒.๒ การรักษาวินัย ๑๐ คะแนน
- ๒.๓ ความอดุสาหะ ๑๐ คะแนน
- ๒.๔ ความรับผิดชอบ ๑๐ คะแนน
- ๒.๕ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ๑๐ คะแนน

รายการประเมินดังกล่าวข้างต้น หัวหน้าส่วนงานระดับคณะ / สถาบัน / สำนัก หรือหัวหน้า
หน่วยงานสามารถกำหนดหัวข้อในการประเมิน และหรือ คะแนนในแต่ละหมวด เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับ
ลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน

การประเมินผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา คะแนนรวม ๒๐๐ คะแนน

มีรายการประเมิน ดังต่อไปนี้

๑. หมวดผลสัมฤทธิ์งาน คะแนนเต็ม ๑๔๐ คะแนน แบ่งออกเป็น
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ๗๐ คะแนน
 - ๑.๒ คุณภาพของงาน ๗๐ คะแนน
๒. หมวดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน

แบ่งออกเป็น

- ๒.๑ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ๒๐ คะแนน
- ๒.๒ การรักษาวินัย ๑๐ คะแนน
- ๒.๓ ความอดทน ๑๐ คะแนน
- ๒.๔ ความรับผิดชอบ ๑๐ คะแนน
- ๒.๕ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ๑๐ คะแนน

รายการประเมินดังกล่าวข้างต้น หัวหน้าส่วนงานระดับคณะ / สถาบัน / สำนัก หรือหัวหน้าหน่วยงานสามารถกำหนดหัวข้อในการประเมิน และหรือ คะแนนในแต่ละหมวด เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน

เกณฑ์ในการคิดคะแนน คิดเป็นร้อยละ

๙๐ - ๑๐๐	หมายถึง	ระดับดีเด่น
๘๐ - ๘๙	หมายถึง	ระดับดีมาก
๗๐ - ๗๙	หมายถึง	ระดับดี
๖๐ - ๖๙	หมายถึง	พอใช้
และต่ำกว่า ๖๐	หมายถึง	ต้องปรับปรุง

ผู้ประเมิน แบ่งการประเมินออกเป็น ๒ ระดับ ในกรณีที่ไม่สามารถประเมินตามระดับประเมินดังกล่าว ให้เสนออธิการบดีพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

๑. ระดับมหาวิทยาลัย อธิการบดี เป็นผู้ประเมิน ตามแบบ ปผ.มก.๑

ผู้รับการประเมิน ได้แก่

- ๑.๑ รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี
- ๑.๒ คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน / สำนัก
- ๑.๓ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือเทียบเท่า ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า

๒. ระดับคณะ / สถาบัน / สำนัก ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ได้แก่

๒.๑ คณบดี เป็นผู้ประเมิน ตามแบบ ปผ.มก.๒ ผู้รับการประเมิน ได้แก่ รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ เพื่อเสนออธิการบดีพิจารณา ในสัดส่วน ๖๐ : ๔๐

๒.๒ หัวหน้าภาควิชา เป็นผู้ประเมิน ตามแบบ ปผ.มก.๓ ผู้รับการประเมิน ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดภาควิชา และผู้ปฏิบัติงานในภาควิชา เพื่อเสนอคณบดีพิจารณาในสัดส่วน ๖๐ : ๔๐

๒.๓ หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ / สถาบัน / สำนัก เป็นผู้ประเมินตามแบบ ปผ.มก.๓ ผู้รับการประเมิน ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานเลขานุการ เพื่อเสนอผู้บังคับบัญชา ชั้นเหนือขึ้นไป พิจารณาในสัดส่วน ๖๐ : ๔๐

๒.๔ ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก เป็นผู้ประเมิน ตามแบบ ปผ.มก.๒ ผู้รับการประเมิน ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน / สำนัก / หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าสำนักงานเลขานุการสถาบัน / สำนัก เพื่อเสนออธิการบดีพิจารณาในสัดส่วน ๖๐ : ๔๐

๒.๕ ผู้อำนวยการกอง เป็นผู้ประเมิน ตามแบบ ปผ.มก. ๓ ผู้รับการประเมิน ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดกอง และผู้ปฏิบัติงานในกอง เพื่อเสนอรองอธิการบดี ที่กำกับดูแล พิจารณาในสัดส่วน ๖๐ : ๔๐

๒.๖ หัวหน้าฝ่ายในสถาบัน / สำนัก เป็นผู้ประเมิน ตามแบบ ปผ.มก.๓ ผู้รับการประเมิน ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยในฝ่าย และผู้ปฏิบัติงานในฝ่าย เพื่อเสนอผู้อำนวยการสถาบัน / สำนัก พิจารณาในสัดส่วน ๖๐ : ๔๐

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรอกผลงานตามแบบประเมิน ผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน แนบท้ายประกาศนี้ และเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ของผู้รับการประเมินตลอดจนองค์ประกอบอื่น ๆ เพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปพิจารณานำเสนอ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินของมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน และ ความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓. ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อทำหน้าที่พิจารณามาตรฐานและความเป็นธรรม

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้

๔.๑ ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม

๔.๒ ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน

๕. ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่เป็นผู้ประเมิน แจ้งการประเมินและผลการประเมิน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมิน
๖. ให้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ประเมิน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นผู้รับประเมิน ได้ชี้แจงให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมิน และผลการประเมินดังกล่าว ก่อนมีคำสั่งเลื่อนค่าจ้าง โดยเฉพาะผู้ที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง ให้มีสิทธิพบผู้บังคับบัญชาได้ทันทีที่รับทราบผลการพิจารณาดังกล่าว
๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑ เพื่อเลื่อนค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ.๒๕๕๙ให้นำผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘ มาใช้ในการพิจารณาประเมิน ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายจรงค์ Wachirintorn)

รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์