



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น สอดคล้องกับบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง และเพื่อให้ การประเมินผลสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน ให้เหมาะสมกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ ประกอบกับข้อ ๘ (๑) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติ ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร พ.ศ. ๒๕๔๒ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๒

ข้อ ๔ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในข้อบังคับนี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน แต่งตั้ง และดำเนินการอื่น ตามข้อ ๓๒ และ ๓๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งนี้ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติ อื่นใดที่มีบัญญัติไว้แล้วในข้อบังคับนี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติของข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๕ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
“สภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
“อธิการบดี”	หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
“บุคลากร”	หมายความว่า บุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้แก่ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ทั้งบรรพชิต และคฤหัสถ์
“ผู้บริหาร”	หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารในมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการดำเนินการแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งบริหารในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้หมายรวมถึง ตำแหน่งหัวหน้ากองหรือเทียบเท่าด้วย

- ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการปีละ ๒ รอบการประเมิน ตามปีงบประมาณ ดังนี้
- (๑) รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม
 - (๒) รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

ข้อ ๗ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานจาก ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งอาจารย์ ให้พิจารณามาตรฐานภาระงานของผู้ปฏิบัติงานในสายงานนี้ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๘ ให้กำหนดสัดส่วนคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐ และคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานร้อยละ ๓๐

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๑๐ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินให้มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของงาน ตัวชี้วัด และแนวทางการวัดความสำเร็จของงานด้วย

ข้อ ๑๑ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในความรับผิดชอบแล้วให้เสนอผลการประเมินต่อไปตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา โดยให้รองอธิการบดีและคณบดีเป็นผู้พิจารณา ก่อนเสนออธิการบดี

กรณีที่รองอธิการบดีและคณบดี มีความเห็นแตกต่างกับความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ให้มีการพิจารณาทบทวนผลการประเมินอีกครั้งหนึ่ง หากยังคงมีความเห็นต่างให้บันทึกความเห็นในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และให้รองอธิการบดีและคณบดีเป็นผู้ประเมินอีกครั้ง ก่อนเสนอความเห็นต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณา

ข้อ ๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ประเมินผล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ให้อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานเป็นผู้ประเมินผล

ข้อ ๑๓ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในการกำกับดูแลด้วยความเป็นธรรม โดยให้ประเมินตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานแนบท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๔ ให้กำหนดระดับผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง และกำหนดเกณฑ์คะแนนผลการประเมินแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ	คะแนน
ดีเด่น	๙๐ คะแนนขึ้นไป
ดีมาก	๘๐ - ๘๙ คะแนน
ดี	๗๐ - ๗๙ คะแนน
พอใช้	๖๐ - ๖๙ คะแนน
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน

ข้อ ๑๕ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภท กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างรายใดเพื่อให้ต่อสัญญาการปฏิบัติงาน ลูกจ้างรายนั้นจะต้องได้รับคะแนนการประเมินในรอบการจ้างที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าระดับดี หากได้รับคะแนนต่ำกว่านี้ให้แจ้งจ้าง

ข้อ ๑๖ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การแต่งตั้ง การให้รางวัลจูงใจ การให้ออกจากงาน และการทำสัญญาจ้างปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น ๆ และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสม

ผู้ที่ได้รับการประเมินในระดับต้องปรับปรุง หรือมีผลการประเมินเฉลี่ยสะสมในระดับต้องปรับปรุง เป็นผู้ไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือน และให้มหาวิทยาลัยพิจารณาดำเนินการจัดทำคำมั่นในการปรับปรุงตนเอง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๗ กรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้ตามข้อบังคับนี้ ให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาเป็นรายกรณี

ข้อ ๑๘ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๙ เพื่อประโยชน์แก่การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงที่มีสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ที่มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นและมีการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้การประเมินมีประสิทธิภาพและเกิดความเป็นธรรม สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เพียงครั้งเดียว โดยให้ประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ กรณีที่มีปัญหาหรือข้อขัดข้องเกี่ยวกับการดำเนินการให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยและถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(สมเด็จพระมหาวีรวงศ์)

อุปนายกสภามหาวิทยาลัย

ปฏิบัติหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย