



ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา
สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
พ.ศ. ๒๕๕๕

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นไป
ด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลดีต่อทางราชการ

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับความในมาตรา ๑๘ และ
มาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๓๓ ความในข้อ ๒๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัย
อุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๔ และข้อ ๑๖ แห่ง
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
พลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๑๔ และข้อ ๑๖ แห่งข้อบังคับ
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๔ และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๕
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๕ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
ผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๕”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
“หน่วยงาน”	หมายความว่า	คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์หรือหน่วยงานที่ เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
“ผู้ประเมิน”	หมายความว่า	ผู้บังคับบัญชาของคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าคณะ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน
“บุคลากร”	หมายความว่า	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและ พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี”

ข้อ ๔ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของบุคลากร ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ตำแหน่งวิชาการ ให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยงานกำหนด
และ/หรือปรับใช้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยจะกำหนดขึ้นใหม่ในภายหลัง

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาซีพีเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้หน่วยงาน กำหนดภาระงานของบุคลากรเป็น ๓ ด้าน ได้แก่

งานประจำที่ได้รับมอบหมาย งานเชิงพัฒนา และงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม

งานเชิงพัฒนา ให้แบ่งเป็น การพัฒนาตนเอง การพัฒนางาน และการพัฒนาหน่วยงาน

งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ อาจแบ่งเป็น งานตามแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน งานตามคำ รับรองการปฏิบัติราชการ การประกันคุณภาพ การบริหารความเสี่ยง ควบคุมภายใน การเป็นกรรมการหรือ คณะทำงาน เป็นต้น

ให้หน่วยงานหรือผู้ประเมินกำหนดคะแนนแต่ละด้านตามความเหมาะสมของการปฏิบัติงานจริงใน แต่ละรอบการประเมิน โดยคะแนนรวม ๓ ด้านต้องไม่น้อยกว่า ๗๐ คะแนน รวมทั้งให้หน่วยงานหรือกับผู้ประเมิน กับผู้รับการประเมิน กำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เอกสาร หลักฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละด้าน

ข้อ ๕ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของบุคลากร ให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยงานกำหนด

ข้อ ๖ ให้หน่วยงานประกาศรายชื่อผู้ประเมิน รายการประเมิน สัดส่วนคะแนนประเมิน ดัชนีชี้วัด เป้าหมาย และเอกสารหลักฐาน รวมทั้งกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน การ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด รอบครั้งปีแรกให้เสร็จสิ้นภายในเดือนตุลาคม และรอบครั้ง ปีหลังให้เสร็จสิ้นภายในเดือนเมษายน

ข้อ ๘ ให้หน่วยงานส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พร้อมกับต้นฉบับแบบสรุปการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกคนในสังกัดให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี รอบครั้งปีแรก ภายในเดือนมีนาคม และรอบครั้งปีหลังภายในเดือนกันยายน

ข้อ ๙ ให้มหาวิทยาลัยประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมาก รอบ ครั้งปีแรกภายในเดือนเมษายน และรอบครั้งปีหลังภายในเดือนตุลาคม

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการ พิจารณามาตรฐานและ ความเป็นธรรมของการประเมินการปฏิบัติราชการของบุคลากร

ข้อ ๑๑ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕



(รองศาสตราจารย์ณรงค์ ชีระวัฒนสุข)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี