



**ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**

**ว่าด้วย หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน)  
ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๐**

.....

โดยที่เป็นการสมควรออกข้อบังคับเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ ประกอบกับความในมาตรา ๒๐ และ ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในคราวประชุมครั้งที่ ๒๗(๒/๒๕๕๐) เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๐ และในคราวประชุมครั้งที่ ๒๘(๓/๒๕๕๐) เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๐ จึงออกข้อบังคับว่าด้วยหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วย หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และประกาศอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ข้อ ๕ ตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้นและระดับกลาง(ระดับควา) มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ดังต่อไปนี้

### หลักเกณฑ์

๑. ให้ประเมินผลงาน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง หรือจากผลงาน ที่ได้บันทึกผลงานที่ปฏิบัติในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์ ทั้งนี้ ผู้ประเมินต้องได้รับเงินเดือน ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้รับการประเมิน

๒. ผู้ขอประเมินต้องผ่านการประเมิน ๔ ด้าน ดังนี้

๒.๑ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (๑๐๐ คะแนน) ให้ประเมินการปฏิบัติงานจากองค์ประกอบต่อไปนี้

ก. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (๕๐ คะแนน) พิจารณาจาก

๑) ความรอบรู้ ความชำนาญ ความสามารถในการวิเคราะห์งานที่ปฏิบัติและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒) ความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน

๓) ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงานปัจจุบันและการพัฒนาปรับปรุงความรู้ความเข้าใจ ความสนใจที่จะนำไปใช้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นและเพื่อที่จะรับงานที่สูงขึ้นได้ ฯลฯ

๔) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งาน พัฒนางาน การแก้ไขปัญหาคืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน (เฉพาะกรณีตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลางซึ่งเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นไป)

ข. คุณภาพของงาน (๕๐ คะแนน)

พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด ความถูกต้อง แม่นยำ ความครบถ้วนสมบูรณ์ และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของงาน ฯลฯ

๒.๒ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (๕๐ คะแนน)

พิจารณาจากความตั้งใจ ความเต็มใจ และความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่ทางราชการ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตลอดทั้งไม่ละเลยต่องาน และพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น ฯลฯ

๒.๓ ความประพฤติ (๕๐ คะแนน)

พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิกลักษณะ ท่วงที วาจา การวางตัว รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรมด้านต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ตลอดจนการปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ และหน่วยงาน ฯลฯ

๒.๔ คุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (๑๐๐ คะแนน) ให้  
ประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็น ดังนี้

๑) ความอดุสาหะ (๓๐ คะแนน)

พิจารณาจากความมีมานะ อดทน และเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน  
กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลาให้กับมหาวิทยาลัย และมีความขยันหมั่นเพียร

๒) มนุษยสัมพันธ์ (๔๐ คะแนน)

พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมี  
ประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ แก้ไข  
และลดข้อขัดแย้งอันอาจจะเป็นอุปสรรคต่องานราชการ และ/หรือความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์  
อันดีกับผู้มารับบริการหรือผู้มาติดต่อ รวมทั้งเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือและบริการผู้มาติดต่อ

๓) ความสามารถในการสื่อความหมาย (๓๐ คะแนน)

พิจารณาจากความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการ  
ปฏิบัติงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งด้านวาจาหรือลายลักษณ์อักษร  
ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับการให้ข้อมูลข่าวสาร การบันทึกหรือรายงาน

๓. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

๓.๑ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ผลการประเมินต้องได้คะแนนจาก  
กรรมการทั้งห้าคน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๓.๒ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และความประพฤติ ผู้ที่ผ่านการประเมิน  
จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ และคะแนนรวมต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อย  
ละ ๗๐

๓.๓ คุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ผลการประเมินจะต้อง  
ได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ และคะแนนรวมต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ  
๗๐

วิธีการ

๑. ให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ประสงค์จะขอรับการประเมินยื่น  
คำขอได้ปีละ ๒ ครั้ง โดยส่งคำขอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อตรวจสอบและรับรอง โดยครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่  
๑ - ๓๑ มกราคม และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ กรกฎาคม

๒. การตั้งคณะกรรมการประเมิน

ให้มหาวิทยาลัยตั้งคณะกรรมการจำนวนห้าคน ประกอบด้วย รองอธิการบดีของ  
ผู้ขอรับการประเมิน เป็นประธาน รองอธิการบดี/คณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ  
จำนวน ๒ คน ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นกรรมการ โดยมีผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล  
เป็นกรรมการและเลขานุการ

๓. เมื่อกรรมการประเมินเสร็จแล้วให้นำผลเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) พิจารณาอนุมัติ และให้อธิการบดีสั่งแต่งตั้งตามมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๑

๔. เมื่อดำเนินการแต่งตั้งแล้ว ให้ส่งเรื่องให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเพื่อทักห้วงต่อไป

ข้อ ๖ ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับต้นที่มีประสบการณ์ มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ดังต่อไปนี้

(กรณีเริ่มต้นจากระดับ ๑ แต่งตั้งเป็นตำแหน่งระดับ ๔ และ ๕)

(กรณีเริ่มต้นจากระดับ ๒ แต่งตั้งเป็นตำแหน่งระดับ ๕ และ ๖)

#### หลักเกณฑ์

๑. ให้ประเมินผลงาน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง หรือพิจารณาจากแฟ้มงานที่ได้บันทึกผลงานที่ปฏิบัติ ในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์ ทั้งนี้ ผู้ประเมินต้องได้รับเงินเดือน ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้รับการประเมิน

๒. ผู้ขอประเมินต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

๒.๑ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (๑๐๐ คะแนน) ให้ประเมินการปฏิบัติงานจากองค์ประกอบต่อไปนี้

๑) ขอบเขตของผลงาน (๒๐ คะแนน)

เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะทำในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

๒) คุณภาพของผลงาน (๒๐ คะแนน)

มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้

๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน (๒๐ คะแนน)

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมาก จำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้

๔) ประโยชน์ของผลงาน (๒๐ คะแนน)

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

๕) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์ (๒๐ คะแนน)

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้เป็นที่ยอมรับในงานนั้นๆ

๒.๒ คุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (๑๐๐ คะแนน)  
ให้พิจารณา ดังนี้

๑) ความอดุสาหะ (๓๐ คะแนน)

พิจารณาจากความมีมานะ อดทน และเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลาให้กับมหาวิทยาลัย และมีความขยันหมั่นเพียร

๒) มนุษยสัมพันธ์ (๕๐ คะแนน)

พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ แก้ไข และลดข้อขัดแย้งอันอาจจะเป็นอุปสรรคต่องานราชการ และ/หรือความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มารับบริการหรือผู้มาติดต่อ รวมทั้งเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือและบริการผู้มาติดต่อ

๓) ความสามารถในการสื่อความหมาย (๓๐ คะแนน)

พิจารณาจากความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งด้านวาจาหรือลายลักษณ์อักษร ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับการให้ข้อมูลข่าวสาร การบันทึกหรือรายงาน

๓. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

๓.๑ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ผลการประเมินต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้งห้าคน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๓.๒ คุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ผลการประเมินจะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ และคะแนนรวมต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

วิธีการ

๑. ให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ประสงค์จะขอรับการประเมินยื่นคำขอได้ปีละ ๒ ครั้ง โดยส่งคำขอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อตรวจสอบและรับรอง โดยครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ มกราคม และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ กรกฎาคม

๒. การตั้งคณะกรรมการประเมิน

ให้มหาวิทยาลัยตั้งคณะกรรมการจำนวนห้าคน ประกอบด้วย รองอธิการบดีของผู้ขอรับการประเมิน เป็นประธาน รองอธิการบดี/คณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ จำนวน ๒ คน ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นกรรมการ โดยมีผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๓. เมื่อกรรมการประเมินเสร็จแล้วให้นำผลเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) พิจารณานุมัติ และให้อธิการบดีสั่งแต่งตั้งตามมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗

๔. เมื่อดำเนินการแต่งตั้งแล้ว ให้ส่งเรื่องให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเพื่อทักท้วงต่อไป

ข้อ ๗ ตำแหน่งผู้บริหาร มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ดังต่อไปนี้

#### หลักเกณฑ์

๑. ให้ประเมินผลงาน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง หรือพิจารณาจากแฟ้มงานที่ได้บันทึกผลงานที่ปฏิบัติ ในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์ ทั้งนี้ ผู้ประเมินต้องได้รับเงินเดือน ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้รับการประเมิน

๒. ผู้ขอประเมินต้องผ่านการประเมิน ๑ ด้าน ดังนี้

๒.๑ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (๑๐๐ คะแนน) ให้ประเมินการปฏิบัติงานจากองค์ประกอบ ต่อไปนี้

๑) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (๒๕ คะแนน) พิจารณาจากการมีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการและความสามารถในการบริหารงาน รวมถึงความสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยประหยัดทรัพยากรต่างๆ ทั้งงบประมาณ เวลา และกำลังคน ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจ และมีความคิดริเริ่ม

๒) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (๒๕ คะแนน) พิจารณาจากความสามารถในการบริหารงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ รวมถึงการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงโดยคำนึงถึงเป้าหมาย และความสำเร็จของงานเป็นหลัก ยอมรับปัญหาที่เกิดจากการทำงาน และสามารถแก้ไขได้อย่างเหมาะสม โดยให้พิจารณาจากผลของการปฏิบัติงานประกอบด้วย

๓) การวางแผน ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานและพัฒนางาน (๒๕ คะแนน) พิจารณาจากความสามารถในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน ควบคุมดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนดังกล่าว และติดตามประเมินผลงานของหน่วยงานและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนางาน เช่น การจัดระบบการทำงาน เป็นต้น

๔) การแนะนำ สอนงาน และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา (๒๕ คะแนน) พิจารณาจากการให้คำปรึกษา แนะนำ สอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา ปรับปรุงและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ คุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร (๑๐๐ คะแนน) ให้ประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร

ก) ความประพฤติ (๕๐ คะแนน)

พิจารณาจากอุปนิสัยความประพฤติทั้งในด้านส่วนตัวและการรักษาวินัยข้าราชการ ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน และพฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่นๆ

ข) มนุษยสัมพันธ์ (๕๐ คะแนน)

พิจารณาจากการให้ความร่วมมือในส่วนที่เกี่ยวกับราชการ ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย/สถาบันและส่วนราชการอื่นๆ

๒.๓ สมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร ให้ประเมินสมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร ดังนี้

ก) สมรรถนะหลัก

เป็นสมรรถนะที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาทุกคนต้องพึงมีเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย ๕ รายการสมรรถนะ ดังนี้

๑) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

พิจารณาจากความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

๒) จิตในการให้บริการ

พิจารณาจากความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรสายสนับสนุนในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓) ความเชี่ยวชาญในอาชีพ

พิจารณาจากความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๔) จริยธรรม

พิจารณาจากการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญ ในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๕) การทำงานเป็นทีม

พิจารณาจากความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ข) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร

๑) ความเป็นผู้นำ

พิจารณาจากความสามารถในการวางตน และเป็นตัวอย่างที่ดี การมีศิลปะในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจและเต็มใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จ ความสนใจและความสามารถในการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของทีมงานด้วยวิธีต่างๆ อย่างเหมาะสม

๒) การคิดเชิงกลยุทธ์

พิจารณาจากความสามารถในการประเมินสถานการณ์ การกำหนดกลยุทธ์ การลดจุดอ่อนและเสริมจุดแข็ง การแปรวิกฤตเป็นโอกาส การคิดเพื่อให้ได้รับชัยชนะในทุกสถานการณ์

๓) การตัดสินใจแก้ปัญหา

พิจารณาจากความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา การวิเคราะห์แนวทางในการแก้ปัญหาโดยมีหลายทางเลือก การเลือกแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม การใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

๔) วิสัยทัศน์

พิจารณาจากความสามารถในการคาดการณ์หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้าอย่างมีหลักการและเหตุผล การกำหนดกลยุทธ์และวางแผนการดำเนินการเพื่อรองรับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นทั้งด้านที่เป็นผลโดยตรงและผลกระทบ

๓. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

๓.๑ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ผลการประเมินต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้งห้าคน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๓.๒ คุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร ผลการประเมินจะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ และคะแนนรวมต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๓.๓ สมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งบริหาร ต้องได้คะแนนประเมินเฉลี่ยจากกรรมการทั้งห้าคนไม่ต่ำกว่า ๓.๕ ในระบบ ๕ คะแนน หรือไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ในแต่ละสมรรถนะ และเฉลี่ยในภาพรวมของทุกสมรรถนะจึงจะถือว่าผ่าน

วิธีการ

๑. ให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ประสงค์จะขอรับการประเมินยื่นคำขอได้ปีละ ๒ ครั้ง โดยส่งคำขอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อตรวจสอบและรับรอง โดยครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ มกราคม และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ กรกฎาคม



## ๒. การตั้งคณะกรรมการประเมิน

ให้มหาวิทยาลัยตั้งคณะกรรมการจำนวนห้าคน ประกอบด้วย รองอธิการบดีที่กำกับดูแลของผู้ขอรับการประเมิน เป็นประธาน รองอธิการบดี/คณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ จำนวน ๒ คน ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หัวหน้าสำนักงานอธิการบดีเป็นกรรมการ โดยมีผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ในกรณีผู้ขอประเมินเข้าสู่ตำแหน่งเป็นกรรมการ ให้อธิการบดีแต่งตั้งกรรมการที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่ขอประเมินเป็นกรรมการแทน

๓. เมื่อกรรมการประเมินเสร็จแล้วให้นำผลเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) พิจารณานุมัติ และให้อธิการบดีสั่งแต่งตั้งตามมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗

๔. เมื่อดำเนินการแต่งตั้งแล้ว ให้ส่งเรื่องให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเพื่อ ทักท้วง ต่อไป

ข้อ ๘ ในกรณีหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อบังคับนี้ ไม่ครบถ้วนหรือมีการเปลี่ยนแปลง ให้ออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๙ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจกำหนดวิธีปฏิบัติเพื่อ ดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจตีความ และวินิจฉัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๐

ร้อยตรี

(ประพาส ลิ้มปะพันธุ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม