



ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบการประเมิน รอบละ ๖ เดือน ดังนี้

(๑) รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ สิงหาคม ถึง ๓๑ มกราคมของปีถัดไป

(๒) รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ถึง ๓๑ กรกฎาคม

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่กำหนดในตารางท้ายประกาศนี้

ผู้ประเมินตามลำดับที่ ๘ ในตารางท้ายประกาศนี้ให้ส่วนงานทำคำสั่งมอบอำนาจให้ประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นหลักฐาน

หัวหน้าส่วนงานอาจกำหนดผู้ประเมินร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยได้ โดยให้จัดทำเป็นประกาศของส่วนงาน

ข้อ ๔ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

(๑) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้แทนจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เป็นกรรมการ

จำนวน ๒-๕ คน

(๓) ผู้อำนวยการส่วนทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

กรรมการตามข้อ (๒) ให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณาเลือกผู้แทนตามจำนวนที่กำหนด

ข้อ ๕ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(๒) พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้เป็นไปตามแนวการปฏิบัติในการประเมินที่ กบป. กำหนดภายใต้หลักความโปร่งใส ความเป็นธรรม และตรวจสอบได้

(๓) พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงแนวการปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเพิ่มค่าจ้างให้มีความชัดเจนโปร่งใสและเป็นธรรม

(๔) สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานและผลการเพิ่มค่าจ้างต่ออธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้พิจารณา

~~ข้อ ๖ ให้ส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลปฏิบัติงาน ระดับส่วนงาน ประกอบด้วย~~

~~(๑) หัวหน้าส่วนงาน/หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ~~

~~(๒) ผู้แทนจากคณะกรรมการประจำส่วนงาน เป็นกรรมการ~~

~~หรือคณะกรรมการดำเนินงานของหน่วยงาน~~

~~ที่มีระเบียบเฉพาะ จำนวน ๒-๕ คน~~

~~(๓) ผู้อำนวยการสำนักงานส่วนงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ~~

~~หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย~~

~~กรรมการตาม (๒) ให้ที่ประชุมคณะกรรมการประจำส่วนงานหรือคณะกรรมการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีระเบียบเฉพาะเป็นผู้พิจารณาเลือกผู้แทนตามจำนวนที่กำหนด~~

ข้อ ๗ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับส่วนงาน มีหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของผลประเมินการปฏิบัติงาน กลั่นกรอง และให้ข้อเสนอแนะผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อคณะกรรมการประจำส่วนงาน

ข้อ ๘ กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดส่วนงานใดที่ไม่ได้มีอธิการบดีเป็นผู้ประเมินโดยตรงตามตารางผู้ประเมินและผู้รับการประเมินท้ายประกาศนี้ แต่ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติงานในส่วนงานอื่น ให้ผู้บังคับบัญชาที่ขึ้นตรงในส่วนงานที่ไปปฏิบัติงานเป็นผู้ประเมิน และให้คณะกรรมการตามข้อ ๖ ของส่วนงานที่ไปปฏิบัติงานทำหน้าที่พิจารณากลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๙ องค์ประกอบกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ๒ ส่วนดังนี้

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามข้อมูลตัวชี้วัดและการกำหนดผลสำเร็จของงาน จากผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติได้จริงตามที่ได้ตกลงไว้ในรอบการประเมินแต่ละรอบ เปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานของผลงานที่ได้กำหนดไว้ก่อนรอบการประเมิน ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา ความคุ้มค่า ความพึงพอใจ

(๒) การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินพฤติกรรม ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน มี ๔ ประเภทได้แก่ สมรรถนะหลักมหาวิทยาลัย สมรรถนะหลักคณะสมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะประจำสายงาน

ข้อ ๑๐ การกำหนดสัดส่วนองค์ประกอบกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานต่อการประเมินสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัย แต่ละกลุ่ม ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหาร หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทผู้บริหาร ๕ กลุ่มดังนี้

(๑.๑) กลุ่มบริหารมหาวิทยาลัย ได้แก่ รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี

(๑.๒) กลุ่มบริหารสำนักงานสภามหาวิทยาลัยและสำนักงานอธิการบดี ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี รองผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย รองผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

(๑.๓) กลุ่มบริหารคณะ ได้แก่ คณบดี รองคณบดี

(๑.๔) กลุ่มบริหารสถาบัน สำนักหรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบัน สำนัก ได้แก่ ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการส่วนงานฯ

(๑.๕) กลุ่มบริหารทั่วไปหรืออื่นๆ ที่ กบบ. กำหนด ได้แก่ ผู้ช่วยคณบดี ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าหน่วยภายในส่วนงาน หัวหน้าหน่วย หัวหน้าฝ่าย หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา รองผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ให้กำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ : ๓๐ โดยการประเมินสมรรถนะแบ่งเป็น สมรรถนะหลักมหาวิทยาลัยต่อสมรรถนะทางการบริหาร สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๑๐ : ๒๐

พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหารในกลุ่ม (๑.๕) ที่มีภาระงานการเรียนการสอน งานวิจัย หรืองานบริการวิชาการ ผู้ประเมินอาจพิจารณาสมรรถนะประจำสายงานที่เหมาะสมเพิ่มเติม โดยใช้สัดส่วนร่วมกับสมรรถนะทางการบริหาร

(๒) พนักงานกลุ่มผู้บริหารปฏิบัติการ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานส่วนงาน ผู้อำนวยการหน่วยงาน หัวหน้าหน่วย และหัวหน้างาน กำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ : ๓๐ โดยการประเมินสมรรถนะแบ่งเป็น สมรรถนะหลักมหาวิทยาลัยต่อสมรรถนะทางการบริหาร สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๑๐ : ๒๐

(๓) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มคณาจารย์ กลุ่มอาจารย์โรงเรียนสาธิต และกลุ่มนักวิจัย กำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ : ๓๐ โดยการประเมินสมรรถนะแบ่งเป็น สมรรถนะหลักมหาวิทยาลัยต่อสมรรถนะประจำสายงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๑๐ : ๒๐

(๔) พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และกลุ่มประเภททั่วไป กำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ : ๓๐ โดยการประเมินสมรรถนะแบ่งเป็น สมรรถนะหลักมหาวิทยาลัยต่อสมรรถนะประจำสายงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๑๐ : ๒๐

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของส่วนงาน หัวหน้าส่วนงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงาน สามารถกำหนดสมรรถนะหลักของส่วนงานเพิ่มเติมได้ โดยใช้สัดส่วนร่วมกับสมรรถนะทางการบริหารหรือสมรรถนะประจำสายงาน โดยสัดส่วนสมรรถนะทางการบริหารหรือสมรรถนะประจำสายงานต้องมีคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๕ ของการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย และให้ส่วนงานประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยภายในส่วนงานให้ทราบล่วงหน้าก่อนรอบการประเมิน

~~ข้อ ๑๑ ในแต่ละรอบการประเมินให้ส่วนงานนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้~~

ระดับผลการประเมินคะแนน	(ร้อยละ)
(๑) ดีเด่น	๙๐.๐๐ – ๑๐๐.๐๐
(๒) ดีมาก	๘๐.๐๐ – ๘๙.๙๙
(๓) ดี	๗๐.๐๐ – ๗๙.๙๙
(๔) ต้องปรับปรุงและพัฒนา	๖๐.๐๐ – ๖๙.๙๙
(๕) ไม่ผ่านการประเมิน	ต่ำกว่า ๖๐.๐๐

~~พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งของรอบการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานการปฏิบัติงานหรืออยู่ในระดับต้องปรับปรุงและพัฒนา ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินทำข้อตกลงแผนการพัฒนาร่วมกัน และใช้ข้อตกลงนั้นสำหรับติดตามผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในรอบการประเมินถัดไป~~

ข้อ ๑๒ ผลการประเมินการปฏิบัติงานให้นำไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

- (๑) การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- (๒) การปรับค่าจ้าง
- (๓) การให้พ้นจากสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๔) อื่นๆ ที่ กบบ. กำหนด

ข้อ ๑๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานและแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานและแผนการพัฒนาพนักงาน ตามแบบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังนี้

(๑) ในช่วงเริ่มรอบการประเมินแต่ละรอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมกับกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

(๒) เมื่อผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ตกลงและเห็นชอบร่วมกันแล้ว ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อในข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามแบบ ท้ายประกาศนี้ และเก็บไว้เป็นหลักฐานในการประเมินเมื่อสิ้นรอบการประเมิน

กรณีที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินไม่สามารถจัดทำข้อตกลงใน (๑)(๒) ร่วมกันได้ ให้เสนอ ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนงานเป็นผู้พิจารณา และให้ดำเนินการเป็นไปตามที่พิจารณานั้น

(๓) ในระหว่างรอบการประเมิน ผู้ประเมินอาจให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ตรงตามความต้องการของ ส่วนงาน

กรณีที่มีกิจกรรม โครงการ หรืองานที่มีความสำคัญหรือเร่งด่วนส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินอาจปรับปรุงข้อตกลงใหม่ได้

(๔) เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินรายงานผลการปฏิบัติงาน โดยระบุผลงานที่บ่งชี้ ความสำเร็จของงานตามเกณฑ์การประเมินในข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามแบบที่มหาวิทยาลัย กำหนด พร้อมหลักฐานภายใน ๗ วันหลังจากสิ้นรอบการประเมิน

(๕) เมื่อผู้ประเมินได้รับรายงานผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงภายใน ๑๕ วัน และรายงาน ผลการประเมินการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ก่อนส่งให้คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับ ส่วนงาน

(๖) เมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับส่วนงานพิจารณาผลการปฏิบัติงานแล้ว ให้ส่งผลการพิจารณา แก่คณะกรรมการประจำส่วนงานพิจารณารับรองผลการประเมินแต่ละรอบการประเมิน

(๗) ให้คณะกรรมการประจำส่วนงาน ส่งสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยในสังกัด รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒ ให้มหาวิทยาลัยภายในเดือนสิงหาคม เพื่อเสนอคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับมหาวิทยาลัย พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ก่อนนำเสนอต่ออธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย

~~(๘) ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานรอบที่ ๑ และแนวทางการพัฒนาพนักงานให้แก่ผู้รับ การประเมินทราบหลังจากการรับรองผลพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานจากคณะกรรมการประจำส่วนงาน โดยให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบเป็นรายบุคคล ในแบบสรุปผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและแผนการพัฒนาพนักงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด~~

~~กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อ ให้ดำเนินการบันทึกไว้ในแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและแผนการพัฒนาพนักงานพร้อมพยานบุคคล ๒ คน ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานและให้ถือว่าผู้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว~~

~~(๙) ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี กระทำหลังจากมีคำสั่งแต่งตั้งผู้ได้รับการลงนามจากอธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายแล้ว โดยให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมิน และแนวทางการพัฒนาพนักงานให้แก่ผู้รับการประเมินทราบทั้ง ๒ รอบการประเมิน โดยให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบเป็นรายบุคคล ในแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและแผนการพัฒนาพนักงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด~~

~~กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อ ให้ดำเนินการบันทึกไว้ในแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและแผนการพัฒนาพนักงานพร้อมพยานบุคคล ๒ คน ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานและให้ถือว่าผู้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว~~

~~(๑๐) พนักงานมหาวิทยาลัยรายได้เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมิน ให้อุทธรณ์ผลการประเมินต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับมหาวิทยาลัย ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันลงลายมือชื่อรับทราบหรือวันที่ถือว่าได้รับแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ผลการอุทธรณ์เป็นประการใด ให้เสนออธิการบดีวินิจฉัย~~

ข้อ ๑๕ ผู้รับการประเมินที่ไม่เห็นด้วยกับผลการวินิจฉัยการอุทธรณ์การประเมินให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันได้รับทราบผลการวินิจฉัย

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

อ.พ.

(ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอาน)

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เอกสารแนบท้าย

ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตารางแสดงผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน
 ท้ายประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
 สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ลำดับที่	ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน
๑	อธิการบดี	รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี
		คณบดี ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า
		หัวหน้าหน่วยงานที่มีระเบียบเฉพาะ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่ขึ้นตรงต่ออธิการบดี
		ประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน
๒	รองอธิการบดี	ผู้อำนวยการส่วนและหรือหัวหน้าฝ่ายในสำนักงานอธิการบดีที่กำกับดูแล
๓	๓.๑ คณบดี	รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานภายในที่เรียกชื่ออื่นที่มีฐานะเทียบเท่า
	๓.๒ รองคณบดี	หัวหน้างานในสำนักงานคณบดีที่กำกับดูแล
	๓.๓ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา หรือเทียบเท่า	พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัด
	๓.๔ ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี	หัวหน้างานในสังกัดสำนักงานคณบดี
		พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณบดีที่ขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี
	๓.๕ หัวหน้างานในสังกัดสำนักงานคณบดี	พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัด
๔	๔.๑ ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า	รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักงานผู้อำนวยการ หัวหน้าหน่วยงานภายในสถาบัน/สำนักหรือส่วนงานอื่นที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า
	๔.๒ รองผู้อำนวยการที่ได้รับมอบหมาย	หัวหน้างานในสังกัดสำนักงานผู้อำนวยการที่กำกับดูแล
	๔.๓ ผู้อำนวยการสำนักงานผู้อำนวยการ	หัวหน้างานในสังกัดสำนักงานผู้อำนวยการ
		พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดที่ขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานผู้อำนวยการ
	๔.๔ หัวหน้าหน่วยงานภายในสถาบัน/สำนัก หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า	พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัด
	๔.๕ หัวหน้างานในสังกัดสำนักงานผู้อำนวยการ	พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัด

ตารางแสดงผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน (ต่อ)
 ท้ายประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
 สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ลำดับที่	ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน
๕	๕.๑ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	ผู้อำนวยการส่วน ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี
	๕.๒ ผู้อำนวยการส่วน ผู้อำนวยการศูนย์	หัวหน้างานในสังกัด พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดที่ขึ้นตรงกับผู้อำนวยการส่วน ผู้อำนวยการศูนย์
	๕.๓ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าหน่วยตรวจสอบ ภายใน สังกัดสำนักงานอธิการบดี	พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัด
	๕.๔ หัวหน้างานในสำนักงานอธิการบดี	พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัด
๖	๖.๑ หัวหน้าหน่วยงานที่มีระเบียบเฉพาะ	รองหัวหน้าหน่วยงานและผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานที่มีระเบียบ เฉพาะ
	๖.๒ รองหัวหน้าหน่วยงานที่มีระเบียบเฉพาะ	ผู้อำนวยการสำนักงานหน่วยงานที่มีระเบียบเฉพาะ หัวหน้างานหรือเทียบเท่าที่กำกับดูแล
	๖.๓ ผู้อำนวยการสำนักงานหน่วยงานที่มี ระเบียบเฉพาะ หรือเทียบเท่า	พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานหน่วยงานที่มี ระเบียบเฉพาะ หรือเทียบเท่า
	๖.๔ หัวหน้างานที่มีระเบียบเฉพาะ หรือ เทียบเท่า	พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัด
๗	๗.๑ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์	ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต
	๗.๒ ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต	รองผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตและผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิต หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าหมวด หรือเทียบเท่า
	๗.๓ รองผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตที่ได้รับ มอบหมาย	หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าหมวด หรือเทียบเท่าที่ กำกับดูแล
	๗.๔ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าหมวด หรือเทียบเท่า	พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัด
๘	ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย	พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดที่ได้รับให้ประเมิน



ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
(ฉบับที่ ๒)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฉบับที่ ๒)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ ของประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ฉบับลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ ให้ส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลปฏิบัติงาน ระดับส่วนงาน ประกอบด้วย

(๑) ผู้แทนจากคณะกรรมการประจำส่วนงานที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้แทนจากคณะกรรมการประจำส่วนงาน เป็นกรรมการ

หรือคณะกรรมการดำเนินงานของหน่วยงาน

ที่มีระเบียบเฉพาะ จำนวน ๒-๕ คน

(๓) ผู้อำนวยการสำนักงานส่วนงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

กรรมการตาม (๒) ให้ที่ประชุมคณะกรรมการประจำส่วนงานหรือคณะกรรมการดำเนินงาน ของหน่วยงานที่มีระเบียบเฉพาะเป็นผู้พิจารณาเลือกผู้แทนตามจำนวนที่กำหนด”

~~ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความใน (๘) (๙) ในข้อ ๑๔ ของประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ฉบับลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน~~

~~“(๘) ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานรอบที่ ๑ และรอบที่ ๒ และแนวทางการพัฒนา พนักงานให้แก่ผู้รับการประเมินทราบหลังจากการรับรองผลพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน จากคณะกรรมการประจำส่วนงาน โดยให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบเป็นรายบุคคล ในแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและแผนการพัฒนาพนักงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด~~

~~กรณีที่ได้รับทราบการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อ ให้ดำเนินการบันทึกไว้ในแบบสรุปผล การประเมินผลการปฏิบัติงานและแผนการพัฒนาพนักงานพร้อมพยานบุคคล ๒ คน ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน และให้ถือว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว~~

~~หากพนักงานมหาวิทยาลัยรายใดเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมิน ให้อุทธรณ์ผลการประเมินต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับมหาวิทยาลัย ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันลงลายมือชื่อรับทราบหรือวันถัดมา ได้รับแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ผลการอุทธรณ์คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับมหาวิทยาลัยเป็นประการเด็ดขาดเป็นที่สุด~~

~~“(๗) ให้หัวหน้าส่วนงานหรือผู้ที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมายแจ้งผลการเพิ่มค่าจ้างประจำปีให้ผู้ประเมินทราบเป็นรายบุคคลโดยถือเป็นความลับ หลังจากออกรับคดีหรือผู้ที่ออกรับคดีมอบหมายมีคำสั่งการเพิ่มค่าจ้าง~~

~~พนักงานมหาวิทยาลัยรายใดเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการเพิ่มค่าจ้าง ให้อุทธรณ์ผลการเพิ่มค่าจ้างต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ประจำมหาวิทยาลัย ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันลงลายมือชื่อรับผลการเพิ่มค่าจ้างประจำปี”~~

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความใน (๑๐) ในข้อ ๑๔ ของประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ฉบับลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

ข้อ ๖ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๗ แบบการประเมินการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสุอาน)

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
(ฉบับที่ ๓)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฉบับที่ ๓)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน (๘) (๙) ในข้อ ๑๔ ของประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฉบับที่ ๒) ฉบับลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“(๘) ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานรอบที่ ๑ และรอบที่ ๒ และแนวทางการพัฒนาพนักงานให้แก่ผู้รับการประเมินทราบหลังจากประเมิน โดยให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบเป็นรายบุคคลในแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและแผนการพัฒนาพนักงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด

กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อ ให้ดำเนินการบันทึกไว้ในแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและแผนการพัฒนาพนักงานพร้อมพยาน ๒ คน ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานและให้ถือว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว

หากพนักงานมหาวิทยาลัยรายใดเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมิน ให้อุทธรณ์ผลการประเมินต่อคณะกรรมการประจำส่วนงาน ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันลงลายมือชื่อรับทราบหรือวันที่ถือว่าได้รับแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน”

“(๙) ให้หัวหน้าส่วนงานหรือผู้ที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมายแจ้งผลการเพิ่มค่าจ้างประจำปีให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลโดยถือเป็นความลับ หลังจากอธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีคำสั่งการเพิ่มค่าจ้าง

/พนักงานมหาวิทยาลัยรายใด...

พนักงานมหาวิทยาลัยรายใด เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการเพิ่มค่าจ้างให้อุทธธรณ์ ผลการเพิ่มค่าจ้างต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับมหาวิทยาลัย ภายใน 30 วัน นับแต่วันลงลายมือชื่อรับผลการเพิ่มค่าจ้างประจำปี ผลการวินิจฉัยของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ระดับมหาวิทยาลัย เป็นประการใดให้ถือเป็นที่สุด”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอาน)
ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฉบับที่ ๔)
พ.ศ. ๒๕๖๙

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๙ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๑ ของประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ฉบับลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๑ ในแต่ละรอบการประเมินให้ส่วนงานนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาจัดกลุ่มตามผลคะแนนที่ได้รับ เป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	คะแนน
(๑) ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐
(๒) ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙
(๓) ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙
(๔) ต้องปรับปรุงและพัฒนา	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙
(๕) ไม่ผ่านการประเมิน	ต่ำกว่า ๖๐.๐๐

พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีผลการประเมินระดับ (๔) หรือ (๕) ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินทำข้อตกลงแผนการพัฒนากิจการปฏิบัติงานร่วมกัน และใช้ข้อตกลงนั้นสำหรับติดตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ในรอบการประเมินถัดไป

กรณีจะนำผลการประเมินไปใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามข้อ ๕๔ (๔) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙ ผู้รับการประเมินจะต้องมีผลการประเมินตามคะแนนในระดับ (๕) สองรอบติดกัน โดยอาจอยู่ภายในปีการประเมินเดียวกัน หรือข้ามปีการประเมินก็ได้”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(ศาสตราจารย์พิเศษนิติ เศรษฐบุตร)
ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ