



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของบุคลากรสายงานสนับสนุน รอบการประเมิน ๑/๒๕๖๒

เนื่องจากอยู่ในระหว่างการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของบุคลากรสายงานสนับสนุน

ดังนั้นในรอบการประเมิน ๑/๒๕๖๒ มหาวิทยาลัยจึงเห็นสมควรให้นำข้อ ๗ ข้อ ๘.๒ และข้อ ๘.๔  
แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
สุวรรณภูมิ พ.ศ. ๒๕๕๔ มาใช้ไปพลางก่อน ดังนี้

๑. การกำหนดองค์ประกอบการประเมินของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบนฐานสมรรถนะ มีดังนี้

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

องค์ประกอบที่ ๑ ปริมาณงาน

องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพการทำงาน

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

องค์ประกอบที่ ๓ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

๒. กำหนดมิติการประเมินเป็น ๓ มิติ ประกอบด้วย มิติที่ ๑ การประเมินตนเอง มิติที่ ๒ การประเมิน  
โดยผู้บังคับบัญชา และมิติที่ ๓ การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ดังนี้

มิติที่ ๑ การประเมินตนเอง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ในส่วนของ  
ผลสัมฤทธิ์ของงาน (องค์ประกอบที่ ๑ และองค์ประกอบที่ ๒) และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สมรรถนะ  
(องค์ประกอบที่ ๓) ตามที่ได้ปฏิบัติงานจริง และนำเสนอผลการประเมินพร้อมข้อมูล เอกสารหลักฐานประกอบการ  
ประเมินให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ (การประเมินในมิติที่ ๑  
จะไม่นำค่าคะแนนไปใช้ในการประมวลผล ในระบบบริหารงานบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ HRDrmutsb)

มิติที่ ๒ การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ในแต่ละระดับชั้นพิจารณาผลการประเมินตนเองในมิติที่ ๑  
ของผู้ปฏิบัติงาน แล้วดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้ง สรุปผลการประเมินและแจ้งผลการพิจารณา  
ในระบบบริหารงานบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ (HRDrmutsb) ให้ผู้รับการประเมินทราบ ซึ่งเมื่อผู้รับการประเมินทราบ  
ผลสรุปการประเมินแล้ว สามารถร้องขอคำชี้แจงผลการประเมินกับผู้บังคับบัญชาได้ตามช่วงระยะเวลาที่  
มหาวิทยาลัยกำหนด หลังจากพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้วถือว่าผลการประเมินเป็นอันสิ้นสุด

มิติที่ ๓ การประเมิน...

มติที่ ๓ การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การประเมินโดยผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติในระดับเดียวกันกับผู้ถูกประเมิน เช่น สาขาวิชาเดียวกันหรือต่างสาขาในคณะเดียวกัน จำนวนไม่เกิน ๓ คน โดยจะเป็นการประเมินในส่วนของพฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะ) เพื่อสะท้อนมุมมองการประเมินในองค์ประกอบที่ ๓

๓. การกำหนดเกณฑ์และค่าคะแนน การประเมินของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบนฐานสมรรถนะ มีดังนี้

๓.๑ ค่าคะแนนในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ ๑ ปริมาณงาน มีค่าคะแนน ๑๐๐ คะแนน  
คิดเป็น ๓๕%

องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าคะแนน ๑๐๐ คะแนน  
คิดเป็น ๓๕%

๓.๒ ค่าคะแนนในส่วนของพฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะ) ได้แก่  
องค์ประกอบที่ ๓ พฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะ) มีค่าคะแนน ๑๐๐ คะแนน  
คิดเป็น ๓๐%

๓.๓ หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงาน

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

การประเมินในองค์ประกอบที่ ๑ และ ที่ ๒ นำภาระงานที่ปฏิบัติจากคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อการพัฒนาระบบการทำงานหรือการมอบหมายตามแผนงานหรือการมอบหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมากำหนดเป็นเกณฑ์ โดยแบ่งเป็น ๒ ลักษณะงาน คือ

(๑) ภาระงานตามหน้าที่ คิดเป็น ๘๐ คะแนน

(๒) ภาระงานการพัฒนา/แผนงาน/มอบหมายพิเศษ คิดเป็น ๒๐ คะแนน

(ข) พฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะ)

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินพฤติกรรมการทำงาน เป็นการประเมินพฤติกรรมด้านสมรรถนะในการทำงานที่ถูกกำหนดจากความต้องการในภาระงาน โดยแบ่งการประเมินสมรรถนะเป็น ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะของทุกคนในมหาวิทยาลัยจะต้องมีตามระดับ  
ค่าคาดหวังของแต่ละตำแหน่งงาน

ส่วนที่ ๒ สมรรถนะบริหาร เป็นสมรรถนะของผู้บริหาร งานบริหารแผนงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพศาล บุรินทร์วัฒนา)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ