

Exhibit no.: 2.6(22)

Title: The guideline for the performance evaluation

Issued by: Department of Personnel, Naresuan University

Date of issue: November 1<sup>st</sup> 2011

Translated by: Mr. Thotsaphon Threrujirapapong

**Content summary:**

This document is a guideline for the performance evaluation of Naresuan University staff. The document can be downloaded at <http://www.personnal.nu.ac.th>. Moreover, the Director of Department of Personnel requests to adjust the ratio of working achievement and working behaviour from 70%:30% to 80%:20%

In the case of working behaviour, the new indicators are also included in the performance evaluation of Naresuan University staff as following:

- A. Core Competency 4 indicators
  - 1) Commitment to the University
  - 2) Adherence to truth and ethic
  - 3) Increasing expertise
  - 4) Service mind
  - 5) Aim to achievement
- B. Functional Competency
  - 1) Understanding the organization
  - 2) Caring and developing other staffs
  - 3) Proactive operation
  - 4) Good relationship
  - 5) Checking the accuracy of the process



ด่วนที่สุด

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองการบริหารงานบุคคล งานสวัสดิการ โทร. ๑๑๑๓

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๑.๒๗(๖)/ว ๐๕๒๘ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

เรียน คณบดี ผู้อำนวยการ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/สถาน และผู้อำนวยการกอง

ตามที่มหาวิทยาลัยได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกลุ่มข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ และกลุ่มลูกจ้างประจำ สำหรับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มพนักงานราชการ และพนักงานราชการโดยใช้เงินรายได้ จะดำเนินการจัดส่งแนวทางการประเมินผลฯ มาให้หน่วยงานเพิ่มเติมอีก ๑ กลุ่ม ในภายหลังโดยเร็วที่สุด นั้น

ในการนี้ กองการบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มพนักงานราชการเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงใคร่ขอส่งสำเนาแนวทางดังกล่าว จำนวน ๑ ชุด ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้คณะ/หน่วยงาน ทราบและถือปฏิบัติต่อไป หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อสอบถามที่ ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล โทร.๑๔๐๔ หรือ หัวหน้างานสวัสดิการ โทร.๑๑๑๓ และสามารถ download รายละเอียดต่าง ๆ ได้ที่ <http://www.personnal.nu.ac.th>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและใช้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

(นายอารมย์ จินน้อย)

ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองการบริหารงานบุคคล งานสวัสดิการ โทร. ๑๑๑๓

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๑.๒๗(๖)/๐๕๒๑

วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุมัติอนุมัติใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษา ในการกำหนดสมรรถนะ (พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน) และผลสัมฤทธิ์ของงาน  
เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

เรียน อธิการบดี

ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๖ ได้กำหนดไว้ว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ให้ประเมินจากผลงานของพนักงานราชการผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(ก) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ปริมาณผลงาน
- (๒) คุณภาพผลงาน
- (๓) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- (๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(ข) การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ให้ส่วนราชการกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะ แล้วให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานราชการเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	คะแนน
ดีมาก	๘๕ - ๙๔	คะแนน
ดี	๗๕ - ๘๔	คะแนน
พอใช้	๖๕ - ๗๔	คะแนน
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน

ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องครอบคลุมงาน/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จของงาน ผลิตผล หรือผลลัพธ์ ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

ต่อมา ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร ข้อ ๑๐ กำหนดไว้ว่า “การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ให้ใช้องค์ประกอบและสัดส่วน ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ ให้ประเมินจากปริมาณงาน คุณภาพงาน ตามดัชนีชี้วัด หรือองค์ประกอบอื่น ๆ โดยพิจารณาจากหลักฐานที่บ่งชี้ความสำเร็จของงาน ตามข้อตกลง การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือสมรรถนะทางการบริหารที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ตามข้อตกลง การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องตามที่สภามหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนด กองการบริหารงานบุคคล จึงใคร่ขออนุมัติ ดังนี้

๑. ขออนุมัติอนุมัติใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร ในการกำหนดสมรรถนะ (พฤติกรรมการปฏิบัติงาน) และ ผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

๒. ขออนุมัติกำหนดสัดส่วนคะแนน ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐ ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตามดัชนีชี้วัด หรือองค์ประกอบอื่น ๆ โดยพิจารณาจากหลักฐานที่บ่งชี้ความสำเร็จของงาน ตามข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ตามข้อตกลงการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ ดังนี้

ก. สมรรถนะหลัก (Core Competency) จำนวน ๕ สมรรถนะ

- (๑) ความผูกพันที่มีต่อองค์กร
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- (๔) จิตบริการ
- (๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ข. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)

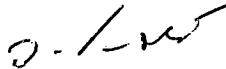
- (๑) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
- (๒) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น
- (๓) การดำเนินการเชิงรุก
- (๔) การสร้างสัมพันธ์ภาพ
- (๕) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ

๓. ขออนุมัติใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ปรากฏรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

๔. ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ปรากฏรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

๕. มอบให้กองการบริหางานบุคคลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรขอได้โปรดอนุมัติ



(นายอารมย์ จินน้อย)

ผู้อำนวยการกองการบริหางานบุคคล

๐๗๒๗

ทว. ทว

๒๕๖๓ ๕๔