



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๒๑ (๓) และมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พ.ศ. ๒๕๕๘ และ มาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ และกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วย การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๘ สถาบันอุดมศึกษา ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๒(๑๔)/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อความในข้อ ๔ (๓) (ข) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ข้อความนี้แทน

“พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ให้ประเมินจากสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการ ให้สัดส่วนคะแนนในการประเมินไม่เกินร้อยละสามสิบ”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกข้อความในข้อ ๖ (๔) (ข) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ข้อความนี้แทน

“การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ให้ประเมินจากสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการ ตามข้อตกลงที่กำหนด โดยพิจารณาพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละระดับของสมรรถนะ และพฤติกรรมบ่งชี้ในระดับนั้น ๆ จะต้องผ่านการประเมินทุกพฤติกรรมบ่งชี้ จึงจะสามารถประเมินในระดับที่สูงต่อไปได้ หากมีพฤติกรรมบ่งชี้ใด “ไม่ผ่าน” ในระดับที่ประเมินถือว่า “ไม่ผ่าน” การประเมินในระดับนั้น ๆ และเมื่อประเมินครบทุกสมรรถนะ ให้รวมคะแนนการประเมินโดยใช้สูตรในการคำนวณตามแบบที่กำหนด และกรอกข้อมูลในแบบให้ครบถ้วน”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกเอกสารแนบท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้เอกสารแนบท้ายข้อบังคับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายณอม อินทรกำเนิด)

นายกสภามหาวิทยาลัยสวนดุสิต

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้ข้อบังคับฉบับนี้ คือ ตามที่สภามหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้มีมติให้ความเห็นชอบ “(ร่าง) สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต” ในการประชุมครั้งที่ ๑๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสอดคล้องกับนโยบายมหาวิทยาลัย โดยให้แก่ไขเรื่อง สมรรถนะและแบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการ จึงจำเป็นต้องออกข้อบังคับนี้

แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๖๔

ส่วนงาน/หน่วยงาน

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม
 รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ชื่อผู้รับการประเมิน..... ตำแหน่ง.....
 ชื่อผู้ประเมิน..... ตำแหน่ง.....

ผลสัมฤทธิ์ของงานตามข้อตกลง (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐)	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
๑.		
๒.		
๓.		
รวม		

พัฒนาระบบการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ไม่เกินร้อยละ ๓๐)

สมรรถนะผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
๑. ค่านิยมความเป็นสวนดุสิต (SDU Guiding Values "GROW")		
๒. การเปิดกว้างทางความคิดอย่างอิสระและการคิดสร้างสรรค์ (Empowering Ideas and creative thinking)		
๓. การปฏิบัติงานและสร้างงานคุณภาพด้วยความมุ่งมั่น ฝึกฝีในงาน เพื่อยกระดับการทำงานที่แสดงให้เห็นถึง ความประพฤติและความเป็นมืออาชีพ (Passion-driven performance)		
๔. การคิดเชิงออกแบบเพื่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Design thinking)		
๕. การตระหนักรู้ถึงการจัดลำดับความสำคัญและการสนองตอบต่อภาวะเร่งด่วนอย่างทันท่วงที่เพื่อความอยู่รอด อย่างยั่งยืน (Sense of priorities and urgency)		
๖. การมีทักษะใหม่ที่จำเป็น (New Skills)		
๗. การสร้างความเชี่ยวชาญในงานด้วยการลงมือปฏิบัติและรู้จริงในสิ่งที่ทำ (Professional by hands)		
รวม		

สรุปผลการประเมินผลปฏิบัติราชการ (๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	รวมคะแนนที่ได้	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน
ผลสัมฤทธิ์ของงาน				<input type="checkbox"/> ๕ ดีเด่น <input type="checkbox"/> ๔ ดีมาก <input type="checkbox"/> ๓ ดี <input type="checkbox"/> ๒ พอดี <input type="checkbox"/> ๑ ต้องปรับปรุง	๙๕ - ๑๐๐ ๘๕ - ๙๔.๙๙ ๗๐-๘๔.๙๙ ๖๐-๖๙.๙๙ ต่ำกว่า ๖๐
พัฒนาระบบการปฏิบัติราชการ					

ความเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน.....

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนา.....

ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้เห็นชอบผลการประเมินร่วมกันแล้วจึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

ลายมือชื่อ..... (ผู้ประเมิน) ลายมือชื่อ..... (ผู้รับการประเมิน)
 (.....) (.....)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ..... วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ลายมือชื่อ..... พยาน (ในกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน)
 (.....)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....