



ประกาศมหาวิทยาลัยศิลปากร
เรื่อง มาตรการประเมินผลการปฏิบัติงาน
และการดำเนินการกับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำของมหาวิทยาลัยศิลปากร

.....

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา และข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำทุกตำแหน่ง เพื่อพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยและเพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน รวมทั้งการนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ประกอบกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งนำมาใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรโดยอนุโลม และได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้มีการบริหารจัดการในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยและข้าราชการที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจหลักที่จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยและข้าราชการได้รับการพัฒนาและมีความก้าวหน้าตามลักษณะงาน ตามสาขาวิชาชีพ และตามสมรรถนะอย่างเหมาะสม

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศิลปากรโดยมติคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยศิลปากร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ และครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงกำหนดมาตรการประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำของมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีแนวทางปฏิบัติที่สำคัญ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และผู้บริหาร โดยให้มีการประเมินในองค์ประกอบ ๒ ด้าน ดังนี้

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปัจจัยวัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs) โดยประเมินผลงานจากหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งที่เป็นงานประจำ และงานตามกลยุทธ์หรือแผนงานโครงการ โดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานในเชิงปริมาณหรือตัวเลข (Quantitative Targets) ให้ค่าน้ำหนักร้อยละ ๗๐

๑.๒ ความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency) ให้ประเมินผลงานด้านความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานในเชิงพฤติกรรม ให้ค่าน้ำหนักร้อยละ ๓๐ โดยให้ประเมินจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency) ซึ่งประกอบด้วย

๑.๒.๑ สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่งทั้งองค์กร เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน มีจำนวน ๔ คุณลักษณะ ได้แก่

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) ความเข้าใจองค์กรและระบบงาน
- (๓) การทำงานเป็นทีม
- (๔) การมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

๑.๒.๒ สมรรถนะการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้บริหารแต่ละระดับ เพื่อสนับสนุนให้ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและสร้างผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จและการเติบโตขององค์กร โดยให้กำหนดสมรรถนะการบริหารจัดการที่ใช้ร่วมกัน จำนวน ๒ คุณลักษณะ ได้แก่

- (๑) ความสามารถในการสื่อสารข้อมูลการสนับสนุนและการติดตามงาน
- (๒) การคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจแก้ปัญหา

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและผู้รับการประเมินตกลงร่วมกันในการกำหนดสมรรถนะการบริหารจัดการเพิ่มเติมอีกจำนวน ๓ คุณลักษณะ โดยให้พิจารณาตามความเหมาะสมกับประเภทและตำแหน่งของผู้รับการประเมิน

๑.๒.๓ สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น โดยให้กำหนดสมรรถนะตามสายงานที่ใช้ร่วมกันจำนวน ๒ คุณลักษณะ สำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ดังนี้

- บุคลากรสายวิชาการ
- (๑) การค้นคว้าและถ่ายทอดความรู้
 - (๒) การพัฒนาศักยภาพคน

- บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
- (๑) มีจิตสำนึกในการให้บริการ
 - (๒) การเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและผู้รับการประเมินตกลงร่วมกันในการกำหนดสมรรถนะตามสายงานเพิ่มเติมอีกจำนวน ๒ คุณลักษณะ โดยให้พิจารณาตามความเหมาะสมกับประเภทและตำแหน่งของผู้รับการประเมิน

รายละเอียดและระดับของความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency) ที่ใช้ร่วมกันตาม ๑.๒ ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ และสมรรถนะที่ให้เลือกเพิ่มเติม ให้ใช้ตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากำหนด ส่วนการกำหนดค่าระดับที่คาดหวังในความสามารถหรือสมรรถนะในแต่ละตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยศิลปากรกำหนดขึ้น

การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานตาม ๑.๒ ให้กำหนดการประเมินแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และผู้บริหาร ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยและข้าราชการทุกคนจะได้รับการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency)

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยและข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดีหรือรองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาหรือสาขาวิชา รองหัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าสาขาวิชา หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาหรือสาขาวิชา ผู้อำนวยการสำนักงาน สภามหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง และหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน จะได้รับการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะการบริหารจัดการ (Managerial Competency) และสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency)

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๑ ให้มีผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือคณะกรรมการประเมินตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และผู้บริหาร ให้ดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่หนึ่ง ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป และครั้งที่สอง ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปี

๔. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ให้กำหนดค่าคะแนนการประเมินการปฏิบัติงานเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

๔.๑ ดีเด่น ให้ใช้สำหรับผลการปฏิบัติงานดีเด่น ซึ่งผลการประเมินมีคะแนนร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐ เท่ากับช่วงคะแนน ๔.๕๐ - ๕.๐๐

๔.๒ ดีมาก ให้ใช้สำหรับผลการปฏิบัติงานดีมาก ซึ่งผลการประเมินมีคะแนนร้อยละ ๘๐ - ๘๙ เท่ากับช่วงคะแนน ๔.๐๐ - ๔.๔๐

๔.๓ ดี ให้ใช้สำหรับผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งผลการประเมินมีคะแนนร้อยละ ๗๐ - ๗๙ เท่ากับช่วงคะแนน ๓.๕๐ - ๓.๙๐

๔.๔ พอใช้ ให้ใช้สำหรับผลการปฏิบัติงานพอใช้ ซึ่งผลการประเมินมีคะแนนร้อยละ ๖๐ - ๖๙ เท่ากับช่วงคะแนน ๓.๐๐ - ๓.๔๐

๔.๕ ต้องปรับปรุง ให้ใช้สำหรับผลการปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุง ซึ่งผลการประเมินมีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ เท่ากับช่วงคะแนนต่ำกว่า ๓.๐๐

๕. ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน ประกอบด้วยรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย ๑ คน เป็นประธาน คณบดีและหัวหน้าส่วนงานเรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ และอาจให้มีเจ้าหน้าที่จากกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ก็ได้ เพื่อทำหน้าที่พิจารณา

ให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินทุกประเภท รวมทั้งรับและให้ความเห็นในข้อพิจารณาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อนนำเสนอต่ออธิการบดี

๖. ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบผลการประเมินเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน

กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อ ให้ดำเนินการหาพยานบุคคลลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว

๗. ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานตามข้อ ๔ มาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ซึ่งผลการประเมินการปฏิบัติงานต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่ต่ำกว่า ๓ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่มหาวิทยาลัยได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนสำหรับข้าราชการ ส่วนการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยศิลปากรจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการคนใดไม่ให้ความร่วมมือในการกำหนดตัวชี้วัดตามภารกิจ เป้าหมาย ค่าน้ำหนัก ระดับการประเมิน ในผลงานด้านตัวชี้วัดผลงานหลัก เพื่อใช้เป็นกรอบข้อตกลงในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หรือเป็นผู้ที่ไม่รายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดและตามแบบที่กำหนดไว้ ทำให้ไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานในครั้งนั้นได้ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการดังกล่าวจะไม่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนในครั้งนั้น

๘. ให้ผู้บังคับบัญชาระดับคณบดีหรือเทียบเท่าขึ้นไป พิจารณาผลการประเมินของพนักงานมหาวิทยาลัยและข้าราชการในสังกัดของคณะหรือส่วนงานทั้งหมด โดยฟังความเห็นของผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประกอบด้วย แล้วนำผลการประเมินที่ได้ไปวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างความรู้ความสามารถหรือสมรรถนะในปัจจุบันเปรียบเทียบกับสมรรถนะระดับที่คาดหวัง เพื่อนำไปพิจารณาจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยและข้าราชการรายบุคคล และให้แจ้งผลการประเมินและแผนการพัฒนารายบุคคลดังกล่าวให้ผู้รับการประเมินทราบ และควรนำผลการประเมินไปให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้น

๙. ในกรณีที่ผู้รับการประเมินมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ต้องปรับปรุง ให้รองอธิการบดีที่เป็นผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมินนั้น คณบดี หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ แล้วแต่กรณี รายงานการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานตามข้อ ๘ ของผู้รับการประเมินให้อธิการบดีทราบโดยเร็ว

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

Dir.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วันชัย สุทธะนันท์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศิลปากร