



**ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี**

เพื่อให้การประเมินการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นต้นไป เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอนุมัติให้เป็นไปตามความในข้อ ๔๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗ (๕) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้อธิการบดีทำหน้าที่ประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารงาน ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี ปีงบประมาณละหนึ่งครั้ง ในเดือนกันยายน

ข้อ ๒ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี ดังต่อไปนี้

๒.๑ ปัจจัยการประเมิน

๒.๑.๑ ผลงาน (Performance) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเทียบกับเป้าหมายหรือข้อตกลงร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน ตามภารกิจด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิการบดี หรือสภามหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

- (๑) การบริหารงานตามแผนงานและแผนพัฒนามหาวิทยาลัยที่ได้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัย และนโยบาย หรือมติสภามหาวิทยาลัย
- (๒) การบริหารงานวิชาการ
- (๓) การบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๔) การบริหารงบประมาณ

- (๕) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากภายนอก
- (๖) ภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นการเฉพาะ
- (๗) ผลงานในเชิงพัฒนา

๒.๑.๒ สมรรถนะ (Competency) เป็นการประเมินคุณลักษณะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่มหาวิทยาลัยกำหนด ประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน
- (๓) การบริการที่ดี
- (๔) ความร่วมแรงร่วมใจ
- (๕) คุณธรรมจริยธรรม
- (๖) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
- (๗) วิสัยทัศน์

๒.๒ ระดับผลการประเมิน มี ๓ ระดับ ประกอบด้วย

ระดับดีมาก : ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สูงกว่าที่กำหนดในข้อตกลงร่วม และมีผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงร่วมสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดในตัวชี้วัดความสำเร็จของหน่วยงาน หรือปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่ในตำแหน่งของตน หรือมีผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน หรือมีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานซึ่งเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน

ระดับดี : ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามข้อตกลงร่วมได้อย่างครบถ้วน และมีผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงร่วมเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในตัวชี้วัดความสำเร็จของหน่วยงาน

ระดับต้องปรับปรุง : ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามข้อตกลงร่วมได้ไม่ครบถ้วน หรือมีผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงร่วมต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดในตัวชี้วัดความสำเร็จของหน่วยงาน หรือมีข้อบกพร่องร้ายแรง หรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

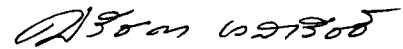
ข้อ ๓ กำหนดวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี ดังนี้

(๑) ก่อนสิ้นปีงบประมาณ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา และรายงานการประเมินตนเองตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด พร้อมแนบเอกสารหลักฐานประกอบการรายงานผลการปฏิบัติงานเสนอต่อคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน

(๒) ให้อธิการบดีพิจารณารายงานผลการปฏิบัติงาน รายงานการประเมินตนเอง และเอกสารหลักฐานประกอบการรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีอย่างรอบ

ด้าน โดยรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประกอบด้วย และใช้ดุลยพินิจ
ประเมินตามตัวชี้วัดและแบบประเมินที่กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๒



(ศาสตราจารย์ ดร. ปรัชญา เวสารัชช)

ประธานคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล