



**ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงาน**

-----

เพื่อให้การประเมินการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นต้นไป เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอนุมัติให้เป็นไปตามความในข้อ ๒๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการจัดระบบบริหารงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อ ๔๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗ (๔) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

**ข้อ ๑ หลักการในการประเมินการปฏิบัติงาน**

การประเมินการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงาน เป็นการประเมินศักยภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารงาน ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงาน เพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการองค์การที่สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย และนำไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ ทั้งนี้กำหนดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงานปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ในเดือนกันยายน

**ข้อ ๒ หลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน**

**๒.๑ ปัจจัยการประเมิน**

๒.๑.๑ ผลงาน (Performance) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงานในด้านต่าง ๆ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย ด้านการบริหารงานตามภารกิจของส่วนงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ ทั้งนี้รวมถึงผลงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นการเฉพาะ และผลงานในเชิงพัฒนา โดยเทียบกับเป้าหมายหรือข้อตกลงร่วมกันปฏิบัติงาน

๒.๑.๒ สมรรถนะ (Competency) เป็นการประเมินคุณลักษณะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่มหาวิทยาลัยกำหนด ประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน
- (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

๒.๓ คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน

กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงาน ซึ่งแต่งตั้งโดยอธิการบดี ดังนี้

- |  |                      |
|--|----------------------|
| (๑) อธิการบดี  | เป็นประธาน           |
| (๒) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลวิทยาเขตที่ส่วนงานสังกัด | เป็นกรรมการ          |
| (๓) หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย           | เป็นเลขานุการ        |
| (๔) เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย       | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ข้อ ๓ ขั้นตอนและวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน

๓.๑ การจัดทำข้อตกลงร่วมก่อนปฏิบัติงาน

ก่อนเริ่มปีงบประมาณ (ภายในเดือนกันยายน) หัวหน้าส่วนงานจะต้องจัดทำข้อตกลงก่อนการปฏิบัติงาน หรือลงนามคำรับรองการปฏิบัติงานร่วมกับอธิการบดี ข้อตกลงร่วมก่อน

ปฏิบัติงาน หรือคำรับรองการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยอิงกรอบภารกิจของส่วนงาน และ/หรือแผนปฏิบัติการประจำปี และภารกิจอื่น ๆ ตามพันธะสัญญาที่เป็นข้อตกลงร่วม หรือที่อธิการบดีมอบหมาย พร้อมกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ

### ๓.๒ การเสนอผลการปฏิบัติงานต่อมหาวิทยาลัย

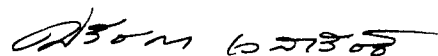
(๑) หัวหน้าส่วนงานจะต้องจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาตามแบบรายงานผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด พร้อมแนบเอกสารหลักฐานประกอบการรายงานผลการปฏิบัติงาน และรายงานการประเมินตนเองตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด เสนอต่อคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน

(๒) หัวหน้าส่วนงานจะต้องแนบข้อตกลงร่วมก่อนปฏิบัติงานหรือคำรับรองการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จซึ่งได้จัดทำไว้ตั้งแต่ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน พร้อมรายงานผลการปฏิบัติงานหรือผลงาน เพื่อประกอบการประเมินของคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานด้วย

### ๓.๓ การประเมินของคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน

ให้ประธานและกรรมการประเมินการปฏิบัติงานพิจารณารายงานผลการปฏิบัติงาน และเอกสารหลักฐานประกอบการรายงานผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงานอย่างรอบด้าน โดยรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประกอบด้วย และใช้ดุลยพินิจประเมินตามตัวชี้วัดและแบบประเมินที่กำหนดโดยอิสระ ก่อนนำผลการประเมินรายบุคคลมาพิจารณาร่วมกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๒



(ศาสตราจารย์ ดร. ปรัชญา เวสารัชช์)

ประธานคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล