



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