



ประกาศ คณะพยาบาลศาสตร์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2559

เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2559 ข้อ 7 ซึ่งกำหนดสาระสำคัญว่า “ส่วนงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงาน อาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนงานเพิ่มเติม เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะและภาระงานของส่วนงานเป็นการเฉพาะจากที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ได้ โดยให้ส่วนงานประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานมหาวิทยาลัยของส่วนงานรับทราบล่วงหน้าก่อนถึงรอบปีการประเมิน”

คณะพยาบาลศาสตร์ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะฯ ในการประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ 22 /2559 วันที่ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2559 จึงให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ ไว้ดังนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิก

- (1) ประกาศคณะพยาบาลศาสตร์ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ลงวันที่ 26 เมษายน 2555 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2555
- (2) ประกาศคณะพยาบาลศาสตร์ เรื่องหลักเกณฑ์การต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ลงวันที่ 6 กรกฎาคม 2555
- (3) ประกาศคณะพยาบาลศาสตร์ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2556

ข้อ 2 ในประกาศนี้

“ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างของคณะพยาบาลศาสตร์
“ผู้ประเมิน” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้รับการประเมิน
“ผู้รับการประเมิน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์

ข้อ 3 ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2559 กับผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ในทุกตำแหน่งงาน

ข้อ 4 ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงการปฏิบัติงานร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดให้เหมาะสมและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำบรรยายลักษณะงาน ตำแหน่งงาน และความรู้ความสามารถ โดยข้อตกลงดังกล่าวควรให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและ/หรือคณะฯด้วย ทั้งนี้ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานเทียบกับมาตรฐาน หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และจัดทำให้แล้วเสร็จภายในเดือนกรกฎาคม และลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานทั้งสองฝ่าย

สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ให้กำหนดแนวทางการทำข้อตกลงฯและกำหนดสัดส่วนงาน ดังนี้

1. ภารกิจที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของคณะฯ 30-40 %
2. ภารกิจหลักของตำแหน่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำบรรยายลักษณะงาน 30-50 %
3. ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เช่น การมอบหมายงานพิเศษเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาคุณภาพของงาน และสมรรถนะของผู้รับการประเมินด้วยการมอบหมายงานโครงการ (Project Assignment) การขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) การเพิ่มพูนทักษะความชำนาญ (Job Enrichment) การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ การพัฒนาทักษะทางคอมพิวเตอร์/สารสนเทศ และ/หรืองานอื่น ๆ 10-20 %
4. ภารกิจเพื่อส่วนรวม เช่น งานพิธีการ หรืองานกิจกรรมของมหาวิทยาลัยหรือคณะฯ 5-10 %

ข้อ 5 ให้มีการประเมินสมรรถนะและกำหนดเกณฑ์สมรรถนะที่คาดหวังตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะสายอาชีพ ในระบบ e-Competence

ข้อ 6 สำหรับการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้นำคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาประกอบการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่จะครบสัญญาจ้างจะต้องมีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 (คะแนนย้อนหลัง 3 ปีหรือย้อนหลังทั้งหมดสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาจ้างไม่ถึง 3 ปี) ให้สามารถกำหนดระยะเวลาสัญญาจ้างได้มากกว่า 1 ปีขึ้นไป

ทั้งนี้ หากบุคลากรคนใดที่มีคะแนนผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย ต่ำกว่าร้อยละ 75 ให้ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาตามความเหมาะสมและเสนอคุณสมบัติพิจารณา

ข้อ 7 ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณบดีมีอำนาจสั่งการให้ปฏิบัติ ผลการพิจารณา
ของคณบดีให้ถือเป็นที่สุด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ.2559 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ.2559

E. Shon

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยาใจ สิทธิมงคล)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์