



ประกาศคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ฉบับที่ ๑๑/๒๕๕๙

เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๐

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศคณะนิติศาสตร์ ฉบับที่ ๐๗/๒๕๕๙ เรื่อง การปรับโครงสร้างภายในของคณะ พ.ศ.๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๙ และคำสั่งคณะนิติศาสตร์ ที่ ๒๓/๒๕๕๙ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่ง ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.๒๕๕๘ และข้อ ๒๑ (๑) (๓) แห่งระเบียบมหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าด้วยคณะนิติศาสตร์ พ.ศ.๒๕๕๔ ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๙ จึงเห็นสมควรกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของคณะในการปรับโครงสร้างภายในขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นส่วนงานในกำกับของมหาวิทยาลัยภายใต้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.๒๕๕๘ ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานจะถูกใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลและนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

- (๑) ความเหมาะสมต่อตำแหน่งงาน
- (๒) ค่าตอบแทน
- (๓) การแก้ไขเพิ่มเติมและปรับปรุงสัญญาจ้าง
- (๔) การต่อสัญญาจ้าง
- (๕) การเลิกจ้าง
- (๖) เรื่องอื่นตามที่คณะกรรมการประจำคณะกำหนด

/ข้อ ๔ ในการบริหาร...

ข้อ ๔ ในการบริหารผลการปฏิบัติราชการในเชิงปฏิบัติให้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานจาก ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๒) องค์ประกอบที่ ๒ สมรรถนะ/พฤติกรรมที่แสดงออกในระหว่างการปฏิบัติงาน
- (๓) องค์ประกอบที่ ๓ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและส่งเสริมความก้าวหน้าขององค์กร

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดให้ประเมินจากผลสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ของงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- (๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานในผลสัมฤทธิ์ของงาน

กำหนดให้พิจารณาและประเมินจากคำรับรองการปฏิบัติราชการไว้ก่อนหน้านี และในกรณีพนักงานที่เปลี่ยนประเภทงาน สายงาน และระดับตำแหน่ง จะดำเนินการพิจารณาและประเมินจากคำรับรองการปฏิบัติราชการไว้ก่อนหน้านีและที่เพิ่มเติม

ให้พิจารณาและประเมินจากมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

- (๒) การประเมินสมรรถนะ/พฤติกรรมที่แสดงออกในระหว่างการปฏิบัติงาน

กำหนดให้พิจารณาและประเมินจากเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ความยึดมั่นในคุณธรรม
๒. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๓. ความรับผิดชอบในงาน
๔. การทำงานเป็นทีม
๕. การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ

- (๓) การประเมินการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและส่งเสริมความก้าวหน้าขององค์กร

กำหนดให้พิจารณาและประเมินจากการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันกับองค์กรในการส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่องค์กร ประกอบด้วย

๑. ทิศนคติต่อการทำงานและตำแหน่งงาน
๒. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมบางเรื่องที่ไม่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์หลักขององค์กร
๓. ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับผลงานและคุณภาพงาน
๔. ความคุ้มค่ากับการจ้างงานต่อผลงานและพฤติกรรมที่แสดงออก

คณะอาจพิจารณาลำดับความสำคัญของสมรรถนะ พฤติกรรมที่แสดงออกในระหว่างการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความเหมาะสมของตำแหน่งตามประเภทงาน สายงานและระดับตำแหน่งได้

/ข้อ ๖ วิธีการ...