

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
รับ 0493 วันที่ 21 ม.ค. 2559
ส่ง เวลา 15.15 น.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย โทร. ๗๒๒๗

ที่ ศธ ๖๔.๐๑/๐๒๖๒

วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง แจ้งหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙

เรียน รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างาน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคลจึงขอแจ้งข้อมูล ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่แนบ

๒. ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไป ตาม กฎ ก.พ.อ ว่าด้วยการกำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ. ศ. ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๕๐๙(๕)/ ๖๗๑๘ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๘ ที่แนบ

๓. หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่แนบ

๔. การรายงานผลการปฏิบัติราชการและรายงานผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการ สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มทางเว็บไซต์ www2.tsu.ac.th/admin-personnel58

ข้าราชการ ภายใต้วัดหัวข้อ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี → ข้าราชการ → แบบฟอร์ม

ลูกจ้างของส่วนราชการ ภายใต้วัดหัวข้อ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี → ลูกจ้างของส่วนราชการ → แบบฟอร์ม

ความ :
จามีคติ มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความคุ้มค่า นำพาสังคม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดแจ้งหน่วยงานในกำกับดูแลทราบ



(อาจารย์สายพิน วิไลรัตน์)

รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล

ศาสตราจารย์ ดร. วิไลรัตน์

รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล

หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ
ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ศักยภาพของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะเป็นการประเมินโดยคณะบุคคล และใช้กลไกการสื่อสารสองทางระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน โดยยึดหลัก “ยุติธรรม โปร่งใส มีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย” จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้ใช้ผลการปฏิบัติราชการที่เกิดขึ้นระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ทั้งนี้ยกเว้นภาระงานด้านการสอนของคณาจารย์ ให้ใช้ผลการปฏิบัติราชการที่เกิดขึ้นในภาคเรียนต้น ปีการศึกษา ๒๕๕๘

หลักเกณฑ์การพิจารณา

ข้าราชการ

๑. ให้แบ่งข้าราชการออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ

(๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและ

ประเภททั่วไป

๒. องค์กรประกอบการประเมิน

(๑) องค์กรประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนร้อยละ ๗๐ เป็นการประเมินทั้งปริมาณและคุณภาพของงานตามตำแหน่ง ตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายในข้อตกลงร่วมกันก่อนปฏิบัติราชการอาจประกอบด้วยงานหลัก ซึ่งเป็นภาระงานตามตำแหน่งหน้าที่ และ/หรืองานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นเฉพาะ หรืองานในเชิงพัฒนา

(๒) องค์กรประกอบที่ ๒ สมรรถนะและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนร้อยละ ๒๐ - ๓๐ เป็นการประเมินสมรรถนะและพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการตามค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยทักษิณ (TSU Core Values) ซึ่งประกอบด้วย คารวะ ปัญญา สามัคคี มุ่งผลลัพธ์ที่ดี มีความคุ้มค่า นำพาสังคม

(๓) ในกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ประสงค์ หรือ ไม่ได้จัดทำข้อตกลงร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน จะเป็นเหตุให้ไม่สามารถนำผลการประเมินการปฏิบัติงานในการเลื่อนเงินเดือนและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และอาจเข้าข่ายการกระทำผิดวินัยได้

๔. ให้ข้าราชการทั้ง ๒ กลุ่ม เลื่อนเงินเดือนได้ในวงเงินที่ได้รับจัดสรรไม่เกิน ร้อยละ ๒.๙๗ ของเงินเดือนข้าราชการในแต่ละส่วนงานหรือหน่วยงานภายในส่วนงาน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๙ หากวงเงินของกลุ่มใดมีเหลือสามารถเปลี่ยนให้กลุ่มอื่นได้แต่จะต้องไม่เกินวงเงินรวมของในแต่ละส่วนงานหรือหน่วยงานภายในส่วนงานที่ได้รับจัดสรร

๕. กรณีข้าราชการที่ เปลี่ยนสถานภาพ และ กำลังดำเนินการเพื่อประเมินการ ทดลองการปฏิบัติงานของข้าราชการที่แสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ก่อนวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๙ ไม่ต้องรายงานผลการปฏิบัติราชการ

๖. การเลื่อนเงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน ตามประเภทตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

๗. การเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ โดยนำ ผลการปฏิบัติราชการมาคิดเป็นคะแนนประเมิน ซึ่งได้กำหนดระดับผลการประเมิน ๕ ระดับ ประกอบด้วย

คะแนนประเมิน	ผลการประเมินการปฏิบัติงาน
ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐	ระดับดีเด่น
ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙	ระดับดีมาก
ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙	ระดับดี
ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙	ระดับพอใช้
ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐	ระดับต้องปรับปรุง (ไม่มีสิทธิเลื่อนเงินเดือน)

๘. ข้าราชการที่มีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ต้องเสนอผลงานที่แสดงถึง ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน โดยสามารถเลื่อนได้ ไม่เกินร้อยละ ๖ จากฐานในการคำนวณ

๙. การคำนวณจำนวนเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเป็น สิบบาท

๑๐. ข้าราชการที่ได้รับคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ไม่มีสิทธิเลื่อนเงินเดือน

๑๑. ข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดของสายงานหรือ ระดับตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. กำหนดให้ได้รับเป็นค่าตอบแทนพิเศษ

๑๒. ข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่ได้รับเงินเดือนสูงสุด ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนเดิม โดยให้ไป อาศัยรับเงินเดือนในตำแหน่งถัดไปอีกตำแหน่งหนึ่ง ทั้งนี้ ในการคิดคำนวณเงินเดือนเพิ่ม ให้คิดจากฐานในการคำนวณเดิมที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งวิชาการนั้น ดำรงตำแหน่งอยู่

๑๓. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ซึ่งอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน ตลอดระยะเวลาของรอบการประเมิน ถือเป็น การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ไม่เกินร้อยละหนึ่ง

๑๔. การไปช่วยราชการต่างส่วนงานหรือฝ่ายหรืองานของข้าราชการให้แจ้งวงเงิน การเลื่อนเงินเดือนไปยังส่วนงานหรือฝ่ายหรืองานที่ข้าราชการไปช่วยราชการ

๑๕. อธิการบดีเป็นผู้พิจารณาการเลื่อนเงินเดือนในอัตราไม่เกินร้อยละ ๐.๐๓

๑๖. การพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละส่วนงานหรือหน่วยงานภายใน ส่วนงาน เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรร

ลูกจ้างของส่วนราชการ

๑. การเลื่อนขั้นค่าจ้างและการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ให้แก่ลูกจ้างของส่วนราชการ ให้เลื่อนได้ ๑ ขั้น และร้อยละ ๔ สำหรับ ผู้ที่มีผลงานและผลสัมฤทธิ์ ดีเด่น ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างของส่วนราชการ ในแต่ละส่วนงานหรือหน่วยงานภายใน ส่วนงานที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เฉพาะที่เป็นจำนวนเต็มเท่านั้น สำหรับเศษโควตาที่เหลือเป็นโควตาอธิการบดี

๒. การไปช่วยราชการต่างส่วนงานหรือฝ่ายหรืองานของลูกจ้างของส่วนราชการ ให้แจ้งโควตาการเลื่อนขั้นค่าจ้างไปยังส่วนงานหรือฝ่ายหรืองานที่ลูกจ้างของส่วนราชการ ไปช่วยราชการ

๓. การเลื่อนขั้นค่าจ้างตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ โดยนำผลการปฏิบัติราชการมาคิดเป็นคะแนนประเมิน ซึ่งได้กำหนดไว้ ดังนี้

คะแนนประเมิน

ผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐

ระดับดีเด่น

ร้อยละ ๖๐ - ๘๙.๙๙

ระดับยอมรับได้

ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

ระดับต้องปรับปรุง (ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง)

๔. ลูกจ้างของส่วนราชการที่ได้รับค่าจ้างขั้นสูงหรือใกล้ถึงค่าจ้างขั้นสูงของกลุ่มงาน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่งตามที่กระทรวงการคลังกำหนดให้ได้รับเป็นค่าตอบแทนพิเศษ

การปฏิบัติราชการ

สำหรับข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการการปฏิบัติราชการครั้งที่ ๑ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ระหว่าง ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ถึง ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙
ต้องไม่ลาป่วย - ลาเกิน ๙ ครั้ง หรือมาสายไม่เกิน ๙ ครั้ง หรือ จำนวนวันลารวมกันไม่เกิน ๒๓ วัน
และปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่เดือน



ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของข้าราชการ
พ.ศ. ๒๕๕๘

เพื่อให้การประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนรบบการประเมิน การกำหนดค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยที่กษิณให้เป็นสมรรถนะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ ฉบับลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงเป็นกรสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของข้าราชการ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๐ (ก) ข้อ ๑๐ (ง) และข้อ ๔๐ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัย กษิณ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗ คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงมีมติ ออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำ มหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗

(๒) ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของข้าราชการ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๔ ในประกาศนี้ "ข้าราชการ" หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบัน อุดมศึกษาที่ปฏิบัติราชการในสังกัดมหาวิทยาลัยกษิณ โดยแบ่งข้าราชการออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการ ตำแหน่งประเพณีวิชาการ

กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภท

ทั่วไป

ข้อ ๕ วัตถุประสงค์ของการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ เป็นการประเมินเพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ศักยภาพของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะเป็นการประเมินโดยคนละบุคคล และใช้กลไกการสื่อสารสองทางระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน โดยยึดหลัก “ยุติธรรม โปร่งใส มีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย”

ข้อ ๖ องค์ประกอบการประเมิน

(๑) องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนร้อยละ ๗๐ เป็นการประเมินทั้งปริมาณและคุณภาพของงานตามตำแหน่ง ตามตัวชี้วัดและระดับค่าเป้าหมายในข้อตกลงร่วมก่อนปฏิบัติราชการ อาจประกอบด้วยงานหลัก ซึ่งเป็นการระงวนตรงตำแหน่งหน้าที่ และ/หรืองานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นการเฉพาะ หรืองานในเชิงพัฒนา

(๒) องค์ประกอบที่ ๒ สมรรถนะและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนร้อยละ ๒๐ - ๓๐ เป็นการประเมินสมรรถนะและพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการตามค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยทักษิณ (TSU Core Values) ซึ่งประกอบด้วย **การระ ับผิดชอบ สามัคคี มุ่งผลลัพธ์ที่ดี มีความคุ้มค่า นำพาสังคม**

การประเมินสมรรถนะและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้ประเมินระดับการแสดงพฤติกรรมตามแบบที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้ ทั้งนี้การประเมินสมรรถนะและพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้กรรมการแต่ละคนใช้ดุลยพินิจในการประเมินอย่างอิสระ แล้วนำผลการประเมินมาหาค่าเฉลี่ย ซึ่งอาจหาค่าเฉลี่ยเลขคณิตปกติหรือหาค่าเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนักก็ได้

ทั้งนี้หัวหน้าส่วนงาน หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน อาจกำหนดรายละเอียดหรือหลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ก็ได้ ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับค่านิยม พฤติกรรม และระดับการแสดงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ และประกาศให้ผู้รับการประเมินได้ทราบโดยทั่วกัน

(๓) องค์ประกอบที่ ๓ สมรรถนะเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาส่วนงานหรือหน่วยงาน สัดส่วนร้อยละ ๐ - ๑๐ เป็นการประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ส่วนงานหรือหน่วยงานอาจกำหนดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้ส่วนงานหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาส่วนงานหรือหน่วยงาน

ทั้งนี้กรณีที่ส่วนงานหรือหน่วยงานประสงค์จะให้มีส่วนประกอบที่ ๓ ให้หัวหน้าส่วนงาน หรือหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงาน หรือคณะกรรมการประเมินของหน่วยงาน กำหนดรายละเอียดหรือหลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรมการปฏิบัติงาน แล้วประกาศให้ผู้รับการประเมินได้ทราบโดยทั่วกัน

ข้อ ๗ ระดับผลการประเมิน มี ๕ ระดับ ประกอบด้วย

- | | | |
|-----------------------|----------|--|
| (๑) ระดับดีเยี่ยม | คะแนนรวม | ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐ |
| (๒) ระดับดีมาก | คะแนนรวม | ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙ |
| (๓) ระดับดี | คะแนนรวม | ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙ |
| (๔) ระดับพอใช้ | คะแนนรวม | ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙ |
| (๕) ระดับต้องปรับปรุง | คะแนนรวม | ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (ไม่มีสิทธิเลื่อนเงินเดือน) |

ข้อ ๘ รอบการประเมิน กำหนดรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
ปีการศึกษาละ ๒ ครั้ง

รอบการประเมินครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ สิงหาคม ถึง ๓๑ มกราคม ของปีถัดไป

รอบการประเมินครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ กุมภาพันธ์ ถึง ๓๑ กรกฎาคม

ข้อ ๙ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี

ในแต่ละส่วนงาน หรือหน่วยงานภายในส่วนงาน ให้มีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการคณะหนึ่ง จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ซึ่งแต่งตั้งโดยอธิการบดี หรือรองอธิการบดี หรือหัวหน้าส่วนงาน โดย
อย่างน้อยต้องมีผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของผู้รับการประเมิน หรือผู้รับบริการ เป็นองค์ประกอบ
ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด โดยคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติราชการ
จะต้องประเมินผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดที่ระบุไว้ในข้อตกลงร่วมก่อนปฏิบัติราชการ และตรวจสอบ
รายงานการประเมินตนเองของผู้รับการประเมิน

ข้อ ๑๐ การนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ในงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(๑) การเลื่อนเงินเดือน

(๒) การให้รางวัลประจำปี รางวัลสูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ

(๓) การแต่งตั้ง การพิจารณาเลื่อนหรือเปลี่ยนระดับตำแหน่ง หรือโยกย้าย

(๔) การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

(๕) การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการดีเด่น

(๖) การพิจารณาให้ออกจากราชการ

(๗) อื่นๆ

ข้อ ๑๑ วิธีการประเมิน ให้ดำเนินการประเมินตามขั้นตอน ดังนี้

(๑) ก่อนเริ่มการประเมิน ให้มหาวิทยาลัยประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการให้ผู้รับการประเมินทราบโดยทั่วกัน

(๒) การจัดทำข้อตกลงร่วมก่อนปฏิบัติราชการ

เมื่อเริ่มรอบการประเมิน และมีการลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนงาน/หน่วยงาน
แล้ว หรือภายหลังการรายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการกรณีได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อพัฒนาและเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการจะต้องจัดทำข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชา
โดยข้อตกลงร่วมจะต้องประกอบด้วยภาระงานหลัก ซึ่งเป็นการงานตามตำแหน่งหน้าที่ และ/หรืองานอื่นๆ
ที่ได้รับมอบหมายเป็นการเฉพาะ หรืองานในเชิงพัฒนา พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายร่วมกัน

กรณีที่ข้าราชการไม่ประสงค์ หรือไม่ได้จัดทำข้อตกลงร่วมก่อนปฏิบัติราชการ จะเป็นเหตุให้
ไม่สามารถนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในข้อ ๑๐ ได้ และอาจเข้าข่ายการ
กระทำผิดวินัย

หลังจากได้จัดทำข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่กำกับดูแล ให้
คำปรึกษา แนะนำและติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไป
ตามที่กำหนดไว้ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกัน ทำการวิเคราะห์
ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลด้วย

การจัดทำข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด สำหรับ
ข้าราชการแต่ละกลุ่มดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ ๑ จะต้องอิงกรอบมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ พร้อมกำหนดตัวชี้วัดของภาระงานแต่ละด้าน ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจกำหนดสัดส่วนภาระงานแต่ละด้านของข้าราชการแต่ละรายแตกต่างกันได้ตามความเหมาะสม

กลุ่มที่ ๒ จะคืออิงขอบเขตและลักษณะงานที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง และ/หรือ ภารกิจของหน่วยงาน พร้อมกำหนดตัวชี้วัดของงาน

(๓) การรายงานผลการปฏิบัติราชการและการประเมินตนเอง

ผู้รับการประเมินจะต้องจัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการและประเมินตนเองตามแบบที่ มหาวิทยาลัยกำหนด พร้อมแนบหลักฐานที่แสดงถึงผลการปฏิบัติราชการประกอบการประเมินของ คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติราชการด้วย ทั้งนี้หากผู้รับการประเมินไม่จัดส่งผลการปฏิบัติราชการและการ ประเมินตนเอง ให้ถือว่าผู้รับการประเมินไม่ประสงค์จะให้ข้อมูลประกอบการประเมิน ให้คณะกรรมการ ประเมินการปฏิบัติราชการดำเนินการประเมินด้วยข้อมูลเท่าที่มีอยู่ หรือเท่าที่พึงแสวงหาได้

(๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการ ประเมินตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด พร้อมทั้งสรุปผลการประเมินตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด และแจ้ง ผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการ ประเมิน

กรณีผู้รับการประเมินไม่ประสงค์ลงลายมือชื่อ ให้ดำเนินการหาพยานบุคคลลงลายมือชื่อไว้ เป็นหลักฐานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว

(๕) การกลั่นกรองผลการประเมิน

เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ให้คณะกรรมการประจำ ส่วนงานหรือคณะกรรมการประเมินของหน่วยงานกลั่นกรองผลการประเมินของข้าราชการในสังกัด และสรุปผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในสังกัด จัดส่งไปยังฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

(๖) การประกาศรายชื่อผู้มีผลงานดีเด่นหรือดีมาก

ให้ส่วนงานหรือหน่วยงานประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ ดีเด่น หรือดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาการ ปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) การจัดเก็บผลการประเมิน

ให้ส่วนงานหรือหน่วยงานภายในส่วนงาน จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและ หลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน เพื่อใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ทั้งนี้ให้แจ้งความ ต้องการการพัฒนาข้าราชการในสังกัดไปยังฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อมูล ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

ข้อ ๑๒ กรณีที่ข้าราชการรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการ ภายหลังจากได้รับอนุญาตให้ลา เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อพัฒนาและเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระหว่างรอบการประเมิน และมีระยะเวลาปฏิบัติราชการน้อยกว่า ๒ เดือน ให้รายงานผลการปฏิบัติราชการ และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งอยู่ระหว่างการลาไปศึกษา

ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ทั้งนี้ส่วนงานหรือหน่วยงานอาจกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินสำหรับข้าราชการกลุ่มนี้เพิ่มเติมก็ได้

ข้อ ๑๓ กำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการดังนี้

(๑) ในครั้งปีที่แล้วมามีผลการประเมินการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้
(๒) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องปฏิบัติราชการในหน้าที่ประจำหรือหน้าที่อื่นที่มหาวิทยาลัยมอบหมายเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน โดยนับรวมระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย

(๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์หรือไม่ถูกศาลที่พิพากษาลงโทษในคดีอาญาที่เป็นความผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๔) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๕) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๖) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๗) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว

(๙) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีอัญญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย สหราชอาณาจักร ที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา ตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

ในกรณีที่นอกเหนือจากที่กำหนด ให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ

ข้อ ๑๔ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ให้ส่วนงานหรือหน่วยงานภายในส่วนงานเสนอการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้บริหารวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนและกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมิน

ข้อ ๑๖ กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการตีความ หรือการปฏิบัติตามประกาศนี้ หรือกรณี
ที่มีได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘



(รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย ชำนาญ)

ประธานคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

ค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยทักษิณ (TSU Core Values)

ค่านิยม	คำจำกัดความ	คุณลักษณะ/พฤติกรรม
เคารพ (Respect)	มีคารวะธรรม หมายถึง เคารพ มองเห็นคุณค่าและความสำคัญ แล้วปฏิบัติต่อบุคคลหรือสิ่งนั้นด้วยความถูกต้อง จริ่งใจ	<ul style="list-style-type: none"> ● เคารพตนเอง (ใช้วาจาสุภาพ แต่งกายถูกกาลเทศะ แสดงความคิดเห็นด้วยความสุภาพ ตรงต่อเวลา) ● เคารพและให้เกียรติผู้อื่น (รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ยอมรับเหตุผลที่ดีกว่า เคารพสิทธิของผู้อื่น) ● เคารพองค์กร (ปฏิบัติตนอยู่ในกติกา/ระเบียบ และกรอบจรรยาบรรณขององค์กร รักษาชื่อเสียง/ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร) ● เคารพภูมิกษัตริย์ของสังคม (ปฏิบัติตนอยู่ในกฎกติกาของสังคม)
ปัญญา (Wisdom)	มีปัญญาธรรม หมายถึง ใช้สติและปัญญาในการดำเนินชีวิต อันจะก่อให้เกิดความเจริญงอกงามต่อตนเอง องค์กรและสังคม	<ul style="list-style-type: none"> ● คิด วิเคราะห์ อย่างมีหลักการ และเหตุผล ● ตัดสินใจโดยยึดประโยชน์ขององค์กร/สังคมเป็นหลัก
สามัคคี (Unity)	มีสามัคคีธรรม หมายถึง ร่วมมือ ร่วมใจ ในการปฏิบัติภารกิจด้วยความพร้อมเพรียง	<ul style="list-style-type: none"> ● มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่/องค์กร/สังคม ● ร่วมมือกันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
มุ่งผลลัพธ์ที่ดี (Outcome Oriented)	ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด	<ul style="list-style-type: none"> ● มุ่งมั่น ทดมในกรปฏิบัติงาน ● ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด ● มีความคิดริเริ่ม แสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน
มีความคุ้มค่า (Worthiness)	ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผล ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กรและสังคมโดยคำนึงถึงความเหมาะสมในการใช้ทรัพยากร	<ul style="list-style-type: none"> ● ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อย หรือใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ● มีผลการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร/สังคม
บำเพ็ญสังคม (Social Responsibility)	เอาใจใส่ เป็นที่พึ่งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม	<ul style="list-style-type: none"> ● มีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการร่วมแก้ปัญหา/พัฒนาสังคม ● มีจิตบริการ/จิตสาธารณะ

การประเมินคุณลักษณะ/พฤติกรรมตามค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยทักษิณ
(TSU Core Values)

เกณฑ์การประเมินระดับการแสดงพฤติกรรม

ระดับการแสดงพฤติกรรม	ระดับคะแนนเฉลี่ย
ระดับ ๑ ไม่เคยแสดงออก (Never)	๐
ระดับ ๑ น้อยครั้ง (Almost never)	๐.๖๓ - ๑.๕๐
ระดับ ๒ บางครั้ง (Sometimes)	๓.๕๓ - ๒.๕๐
ระดับ ๓ บ่อยครั้ง (Often)	๒.๕๓ - ๓.๕๐
ระดับ ๔ เกือบสม่ำเสมอ (Almost always)	๓.๕๓ - ๔.๕๐
ระดับ ๕ สม่ำเสมอ (Always)	๔.๕๓ - ๕.๐๐

แบบประเมินคุณลักษณะ/พฤติกรรมตามค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยทักษิณ (TSU Core Values)							
พฤติกรรม	ระดับการแสดงพฤติกรรม						ค่าเฉลี่ย
	ไม่เคยแสดงออก (Never)	น้อยครั้ง (Almost never)	บางครั้ง (Sometimes)	บ่อยครั้ง (Often)	เกือบสม่ำเสมอ (Almost always)	สม่ำเสมอ (Always)	
	๐	๑	๒	๓	๔	๕	
๑. คารวะ (Respect)							
๑.๑ เคารพตนเอง (ไว้ว่าจรรยาบรรณ แต่งกายถูกกาลเทศะ แสดงความทึ่งเห็น ด้วยความสุภาพ ตรงต่อเวลา)							
๑.๒ เคารพและให้เกียรติผู้อื่น (รับฟัง ความคิดเห็นที่แตกต่าง ยอมรับเหตุผลที่ดีกว่า เคารพสิทธิของผู้อื่น)							
๑.๓ เคารพองค์กร (ปฏิบัติตนอยู่ใน กติกา/ระเบียบ และกวดขันจรรยาบรรณ ขององค์กร รักษาชื่อเสียง/ภาพลักษณ์ที่ดี ขององค์กร)							
๑.๔ เคารพกฎกติกาของสังคม (ปฏิบัติ ตนอยู่ในกฎกติกาของสังคม)							
ค่าเฉลี่ย							
๒. ปัญญา (Wisdom)							
๒.๑ คิด วิเคราะห์ อย่างมีหลักการ และ เหตุผล							
๒.๒ ตัดสินใจโดยยึดประโยชน์ของ องค์กร/สังคมเป็นหลัก							
ค่าเฉลี่ย							
๓. สามัคคี (Unity)							
๓.๑ มีความรับผิดชอบต่อนักที่/องค์กร/ สังคม							
๓.๒ ร่วมมือกันทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน							
ค่าเฉลี่ย							
๔. มุ่งผลลัพธ์ที่ดี (Outcome Oriented)							
๔.๑ มุ่งมั่น ทดมเทในการปฏิบัติงาน							
๔.๒ ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์/ เป้าหมายที่กำหนด							

แบบประเมินคุณลักษณะ/พฤติกรรมตามค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยทักษิณ (TSU Core Values)							
พฤติกรรม	ระดับการแสดงพฤติกรรม						ค่าเฉลี่ย
	ไม่เคยแสดงออก (Never)	น้อยครั้ง (Almost never)	บางครั้ง (Sometimes)	บ่อยครั้ง (Often)	เกือบสม่ำเสมอ (Almost always)	สม่ำเสมอ (Always)	
	๐	๑	๒	๓	๔	๕	
๔.๓ มีความคิดริเริ่ม แสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน							
ค่าเฉลี่ย							
๕. มีความคุ้มค่า (Worthiness)							
๕.๑ ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อย/ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า							
๕.๒ มีผลการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร/สังคม							
ค่าเฉลี่ย							
๖. นำพาสังคม (Social Responsibility)							
๖.๑ มีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการร่วมแก้ปัญหา/พัฒนาสังคม							
๖.๒ มีจิตบริการ/จิตสาธารณะ							
ค่าเฉลี่ย							
ค่าเฉลี่ยรวม							



กฎ ก.พ.อ.

ว่าด้วยการกำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมาตรา ๑๖ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ.อ. โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงออก
กฎ ก.พ.อ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการกำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๒ กฎ ก.พ.อ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ผู้ดำรงตำแหน่งใด ประเภทใด ระดับใด จะได้รับเงินเดือนเท่าใด ตามบัญชีเงินเดือน
ขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำ
ขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาท้ายกฎ ก.พ.อ. นี้

ข้อ ๔ ในวาระเริ่มแรก ให้ปรับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับ
อยู่เดิมเข้าสู่อัตราในบัญชีท้ายกฎ ก.พ.อ. นี้

ให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการตำแหน่งอาจารย์ ผู้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ ผู้ดำรงตำแหน่งทั่วไป
ระดับปฏิบัติงานและระดับชำนาญงาน ได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าอัตราที่ได้รับอยู่เดิมตามบัญชีท้าย
กฎ ก.พ.อ. นี้ก็ร้อยละสี่ของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ ในกรณีที่การปรับเงินเดือนดังกล่าวทำให้มีเศษไม่ถึงสิบบาท
ให้ปรับตัวเลขเงินเดือนดังกล่าวเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเรือเอก ณรงค์ พิพัฒนาศัย

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน ก.พ.อ.

**บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ตำแหน่งวิชาการ**

	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	๔๓,๖๐๐	๕๙,๕๐๐	๗๐,๓๖๐	๗๖,๘๐๐ ๗๔,๓๒๐
ขั้นต่ำ	๑๐,๑๙๐	-	-	-
ตำแหน่ง	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์

หมายเหตุ ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการตำแหน่งศาสตราจารย์ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๗๔,๓๒๐ บาท
เว้นแต่ผู้นั้นผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ.กำหนด ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน
๗๖,๘๐๐ บาท

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

	บาท	บาท
ขั้นสูง	๕๙,๕๐๐	๗๐,๓๖๐
ขั้นต่ำ	๒๖,๖๖๐	๓๒,๘๕๐
ขั้นต่ำชั่วคราว	๑๙,๘๖๐	๒๔,๔๐๐
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือเทียบเท่า

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

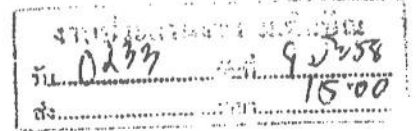
	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	๒๖,๙๐๐	๔๓,๖๐๐	๕๘,๓๙๐	๖๙,๐๔๐	๗๔,๓๒๐
ขั้นต่ำ	๘,๓๔๐	๑๕,๐๕๐	๒๒,๑๔๐	๓๑,๔๐๐	๔๓,๘๓๐
ขั้นต่ำ ชั่วคราว	-	๑๓,๑๖๐	๑๙,๘๖๐	๒๔,๔๐๐	๒๙,๙๘๐
ระดับ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ตำแหน่งประเภททั่วไป

	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	๒๑,๐๑๐	๓๘,๗๕๐	๕๔,๘๒๐
ขั้นต่ำ	๔,๘๗๐	๑๐,๑๙๐	๑๕,๔๑๐
ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ชำนาญงานพิเศษ

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.พ.อ. ฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๑๖ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้การได้รับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ ให้เทียบเคียงกับบัญชีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง หรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน แล้วแต่กรณี ในการนี้ ได้มีการปรับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สมควรปรับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องกัน เพื่อให้เกิดความเหมาะสม เป็นธรรม และได้มาตรฐาน โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป ค่าตอบแทนในภาคเอกชน ฐานะการคลังของประเทศ ความแตกต่างระหว่างรายได้ของข้าราชการระดับต่าง ๆ ในประเภทเดียวกันและต่างประเภทกัน และปัจจัยอื่นที่จำเป็น จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ.อ. นี้

ด่วนที่สุด



ที่ ศธ ๐๕๐๙(๕)/ว ๓๑๘

ถึง มหาวิทยาลัยทักษิณ

ตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๐๙(๕)/ว ๖๔๗ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๘ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้เวียนแจ้งฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ เป็นต้นไป นั้น

เนื่องจากอัตราเงินเดือนเริ่มต้นของช่วงเงินเดือนที่ใช้ฐานในการคำนวณระดับขั้นสำหรับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ในตารางสิ่งที่ส่งมาด้วย (๒) - (๕) มีความคลาดเคลื่อนจากอัตรา ๔๐,๘๓๐ บาท เป็น ๔๐,๘๒๐ บาท ซึ่งเข้าซ้อนกับอัตราเงินเดือนของช่วงเงินเดือนที่ใช้ฐานในการคำนวณระดับขั้น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงขอส่งตารางฐานในการคำนวณฯ ฉบับที่ถูกต้องตามที่แนบมาพร้อมนี้เพื่อใช้แทน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา



สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
กลุ่มฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล
โทร ๐ ๒๖๑๐ ๕๓๐๒, ๐ ๒๖๑๐ ๕๓๑๘ - ๒๐
โทรสาร ๐ ๒๓๕๔ ๕๕๕๐ - ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๓)

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน
ในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ใช้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙

ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	Mid Point	ฐานในการคำนวณ	
				ระดับ	อัตรา
วิชาการ	ศาสตราจารย์	59,260 - 76,800	60,310	บน 2	68,560*
		≤ 59,250		ล่าง 2	62,210*
		59,260 - 74,320	59,070	บน 1	66,700
		≤ 59,250		ล่าง 1	62,210
	รองศาสตราจารย์	50,380 - 70,360	50,880	บน	60,990
		≤ 50,370		ล่าง	52,320
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	40,830 - 59,500	40,820	บน	51,290
		≤ 40,820		ล่าง	37,830
	อาจารย์	27,800 - 43,600	30,550	บน	37,080
		10,190 - 27,790		ล่าง	24,030
บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือเทียบเท่า	50,380 - 70,360	51,610	บน	60,990
		24,400 - 50,370		ล่าง	52,320
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	42,030 - 59,500	43,080	บน	51,290
		19,860 - 42,020		ล่าง	37,210
วิชาชีพเฉพาะ หรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ	เชี่ยวชาญพิเศษ	58,310 - 74,320	59,070	บน	66,700
		29,980 - 58,300		ล่าง	60,830
	เชี่ยวชาญ	49,010 - 69,040	50,220	บน	59,630
		24,400 - 49,000		ล่าง	50,320
	ชำนาญการพิเศษ	39,150 - 58,390	40,270	บน	49,330
		19,860 - 39,140		ล่าง	37,200
	ชำนาญการ	28,460 - 43,600	29,330	บน	36,470
		13,160 - 28,450		ล่าง	24,410
	ปฏิบัติการ	19,900 - 26,900	20,950	บน	23,930
		8,340 - 19,890		ล่าง	17,980
ทั่วไป	ชำนาญงานพิเศษ	33,960 - 54,820	35,120	บน 2	44,970
		15,410 - 33,950		ล่าง 2	32,250
		30,770 - 41,620	28,520	บน 1	35,070**
		15,410 - 30,760		ล่าง 1	32,250**
	ชำนาญงาน	23,650 - 38,750	24,470	บน	31,610
		10,190 - 23,640		ล่าง	18,480
	ปฏิบัติงาน	14,280 - 21,010	15,210	บน	18,110
		4,870 - 14,270		ล่าง	12,310

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ที่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ.กำหนด ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๗๖,๘๐๐ บาท

** ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ ในสายงานที่ ก.พ.อ.กำหนด ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๔๑,๖๒๐ บาท



ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔

.....

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของส่วนราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗(๔) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการบริหารนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของส่วนราชการ

๒.๑ ให้ใช้แนวปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของส่วนราชการ ดังนี้

๒.๑.๑ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔

๒.๑.๒ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๔/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

๒.๑.๓ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๔/ว ๙๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามระบบใหม่ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม

๒.๑.๔ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐

๒.๑.๕ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๒.๒ ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๒.๒.๑ ผลงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- ๑.๒.๑.๑ ปริมาณงาน
- ๑.๒.๑.๒ คุณภาพของงาน
- ๑.๒.๑.๓ ความทันเวลา
- ๑.๒.๑.๔ ความคุ้มค่าของงาน
- ๑.๒.๑.๕ ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน
- ๒.๒.๒ คุณลักษณะการปฏิบัติงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้
 - ๑.๒.๒.๑ ความสามารถ และความอดสาหะในการปฏิบัติงาน
 - ๑.๒.๒.๒ การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างของส่วนราชการ
 - ๑.๒.๒.๓ ความรับผิดชอบ
 - ๑.๒.๒.๔ ความร่วมมือ
 - ๑.๒.๒.๕ สภาพการมาปฏิบัติงาน
 - ๑.๒.๒.๖ การวางแผน
 - ๑.๒.๒.๗ ความคิดริเริ่ม

๒.๓ กำหนดให้มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ในการประเมินแต่ละครั้ง กำหนดคะแนนผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๒.๔ ระดับผลการประเมินแต่ละปัจจัยของผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของส่วนราชการ เป็น ๓ ระดับ

ผลการประเมินการปฏิบัติงาน	คะแนนประเมิน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐%
ยอมรับได้	๖๐ - ๘๙.๙๙%
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐% (ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง)

๒.๕ การกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน

๒.๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของส่วนราชการประจำปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

ข้อ ๓ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ เมษายน) ให้ควบคุมจำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นหนึ่งขั้น ต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตราลูกจ้างของส่วนราชการที่ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม สำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม) ให้อยู่ภายในวงเงินเลื่อนขั้นร้อยละ ๖ ของจำนวนอัตราค่าจ้างที่มีผู้ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน โดยให้นำจำนวนเงินที่ได้ในการเลื่อนขั้นครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ เมษายน) มาหักออกก่อน (ไม่รวมค่าตอบแทนพิเศษ) ทั้งนี้ จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างรวมทั้งปี สองชั้นจะต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างของส่วนราชการที่ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

ข้อ ๔ การปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ต้องไม่ลาป่วย – ลากิจเกิน ๙ ครั้ง หรือ มาสายไม่เกิน ๙ ครั้ง หรือ จำนวนวันลารวมกันไม่เกิน ๒๓ วัน และปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่ เดือน

ข้อ ๕ กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีใช้ดุลยพินิจในการวินิจฉัยและถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔



(ศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ เศรษฐมานิต)

ประธานคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล