



ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี
ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓)
พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพการณ์มากยิ่งขึ้น จึงเป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๐ (๓) ๑๐ (๔) ข้อ ๔๐ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุมสมัยวิสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงมีมติออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ องค์ประกอบการประเมิน กำหนดองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ดังนี้

(๑) องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัยกำหนดสำหรับคณาจารย์ประจำ หรือผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่และงานอื่น ๆ (ถ้ามี)

ทั้งนี้กำหนดสัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานตามกลุ่มข้าราชการ ดังนี้

(๑.๑) ข้าราชการกลุ่มที่ ๑ พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานจากการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ สัดส่วนร้อยละ ๔๐

(๑.๑.๑) กรณีมีผลการปฏิบัติราชการบรรลุมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ (ภาระงานรวม และภาระงานรายด้าน) ให้ได้รับคะแนนการประเมินในส่วนนี้อย่างน้อย ๒๘ คะแนน (จาก ๔๐ คะแนน) ส่วนที่เกินจาก ๒๘ คะแนน ให้คณะกรรมการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

(๑.๑.๒) กรณีมีผลการปฏิบัติราชการ โดยมีภาระงานรวมบรรลุตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ แต่ไม่ผ่านภาระงานรายด้านให้ได้รับคะแนนผลการประเมินส่วนนี้ตั้งแต่ ๒๖ – ๒๗ คะแนน (จาก ๔๐ คะแนน)

(๑.๑.๓) กรณีมีผลการปฏิบัติราชการโดยมีภาระงานรวมต่ำกว่ามาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ

(๑.๑.๓.๑) กรณีมีภาระงานต่ำกว่ามาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ให้ได้รับคะแนนผลการประเมินในส่วนนี้ตั้งแต่ ๒๔ – ๒๕ คะแนน (จาก ๔๐ คะแนน)

(๑.๑.๓.๒) กรณีมีภาระงานต่ำกว่ามาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ เกินร้อยละ ๑๐ แต่ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ให้ได้รับคะแนนผลการประเมินในส่วนนี้ตั้งแต่ ๒๐ – ๒๓ คะแนน (จาก ๔๐ คะแนน)

(๑.๑.๓.๓) กรณีมีภาระงานต่ำกว่ามาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ เกินร้อยละ ๒๐ ให้ได้รับคะแนนผลการประเมินในส่วนนี้ตั้งแต่ ๑๖ – ๑๙ คะแนน (จาก ๔๐ คะแนน)

(๑.๒) ข้าราชการกลุ่มที่ ๒ พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานจากผลการปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่ และงานอื่น ๆ สัดส่วนร้อยละ ๔๐

(๒) องค์ประกอบที่ ๒ ผลการประเมินส่วนงานหรือหน่วยงาน สัดส่วนร้อยละ ๔๐

ทั้งนี้ให้นำผลการประเมินส่วนงานหรือหน่วยงาน ในปีที่ผ่านมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในรอบการประเมินครั้งที่ ๑

(๓) องค์ประกอบที่ ๓ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกเอกสารแนบท้ายประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕

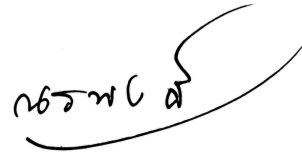
ข้อ ๕ รายละเอียดพฤติกรรม เกณฑ์การประเมิน และการให้คะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการแต่ละกลุ่มให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามความในข้อ ๖ หัวหน้าส่วนงาน หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างานหรือหัวหน้าหน่วย อาจกำหนดรายละเอียดหรือหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงาน (กรณีส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น) หรือคณะกรรมการประเมินของหน่วยงาน (กรณีหน่วยงานภายในส่วนงาน) แล้วประกาศให้

ผู้รับการประเมินได้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้กรณีมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ในส่วนของพฤติกรรม การปฏิบัติราชการเพิ่มเติม ให้ใช้สัดส่วนคะแนนตามที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้าย
ประกาศนี้”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงศ์ จิตรนิรัตน์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

ประธานคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

เอกสารแนบท้าย

ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของข้าราชการพลเรือน

ในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๖

ความหมาย และพฤติกรรมที่พึงประสงค์

พฤติกรรม	ความหมาย	พฤติกรรมที่พึงประสงค์
มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด	๑. มุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ๒. ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด
การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงาน (Expertise)	ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์	๑. มีความสนใจ แสวงหาความรู้และพัฒนาความสามารถของตน ๒. สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน
การจัดการเรียนรู้ (Learning Management)	การออกแบบ วางแผนดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีการจัดการเรียนรู้หลากหลายที่ส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายของมหาวิทยาลัย วัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้	๑. มีความสนใจ แสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะของตนด้านการจัดการเรียนรู้ ๒. ออกแบบและวางแผน ดำเนินการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ๔. วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

พฤติกรรม	ความหมาย	พฤติกรรมที่พึงประสงค์
การรู้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	ทักษะ ความเข้าใจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันหรือพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 2. สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
การบริการที่ดี (Service Mind)	ความใส่ใจและความพยายามในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้บริการที่มีคุณภาพ สุภาพ เป็นมิตร 2. รับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของผู้รับบริการและนำมาใช้ในการปรับปรุงการบริการ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวัง
ความร่วมมือร่วมใจ (Teamwork)	ร่วมมือร่วมใจการปฏิบัติภารกิจด้วยความพร้อมเพรียง	ร่วมมือกันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and Transparency)	ประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม สื่อสารอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ต่อเนื่อง แบ่งปันข้อมูลที่ชัดเจน ถูกต้อง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมและธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย 2. ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มกำลังความสามารถ และยึดประโยชน์ขององค์กร 3. สื่อสารอย่างต่อเนื่อง เปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ตามกฎหมาย ตรวจสอบได้

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการที่กำหนดสำหรับข้าราชการแต่ละกลุ่ม

กลุ่มข้าราชการ	พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ
กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑. มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ๒. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน (Expertise) ๓. การจัดการเรียนรู้ (Learning Management) ๔. การบริการที่ดี (Service Mind) ๕. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) ๖. จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and Transparency)
กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและประเภททั่วไป	๑. มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ๒. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน (Expertise) ๓. การรู้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ๔. การบริการที่ดี (Service Mind) ๕. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) ๖. จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and Transparency)

เกณฑ์การให้คะแนนพฤติกรรมกรปฏิบัติการสำหรับข้าราชการแต่ละกลุ่ม

๑. กรณีส่วนงานหรือหน่วยงานไม่กำหนดรายละเอียดหรือหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติการเพิ่มเติม

กลุ่มข้าราชการ	คะแนนพฤติกรรมกรปฏิบัติการ							รวม
	มุ่งผลสัมฤทธิ์	การสั่งสม ความเชี่ยวชาญ ในงาน	การจัดการ เรียนรู้	การรู้ เทคโนโลยี ดิจิทัล	การบริการ ที่ดี	ความ ร่วมแรง ร่วมใจ	จริยธรรม และความ โปร่งใส	
กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ	๔	๓	๔	-	๓	๓	๓	๒๐
กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะและประเภททั่วไป	๔	๓	-	๔	๓	๓	๓	๒๐

๒. กรณีส่วนงานหรือหน่วยงานกำหนดรายละเอียดหรือหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติการเพิ่มเติม

กลุ่มข้าราชการ	คะแนนพฤติกรรมกรปฏิบัติการที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ร้อยละ ๗๐)							รวม	คะแนนพฤติกรรมกรปฏิบัติการที่ส่วนงานหรือหน่วยงานกำหนด (ร้อยละ ๓๐)
	มุ่งผลสัมฤทธิ์	การสั่งสม ความเชี่ยวชาญ ในงาน	การจัดการ เรียนรู้	การรู้ เทคโนโลยี ดิจิทัล	การบริการ ที่ดี	ความ ร่วมแรง ร่วมใจ	จริยธรรม และความ โปร่งใส		
กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ	๓	๒	๓	-	๒	๒	๒	๑๔	๖
กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะและประเภททั่วไป	๓	๒	-	๓	๒	๒	๒	๑๔	๖