



ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
เรื่อง แนวปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน
หรือเพิ่มเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔

.....

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือน หรือเพิ่มเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยอนุวัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๖๕ วรรค ๕ “ในกรณีที่นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างของส่วนราชการมาใช้บังคับแต่ไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัตินี้หรือมีกรณีที่ไม่อาจนำมาใช้บังคับได้ด้วยเหตุใด ให้การดำเนินการในส่วนที่ไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัตินี้หรือในส่วนที่ไม่อาจนำมาใช้บังคับได้ เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด” และข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

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

ข้อ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

๑.๑ ให้แบ่งข้าราชการออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑.๑.๑ กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๑.๒ กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และ

ประเภททั่วไป

๑.๒ ให้ข้าราชการทั้ง ๒ กลุ่ม เลื่อนเงินเดือนได้ในวงเงินที่ได้รับจัดสรรไม่เกินร้อยละ ๒.๙๗ ของเงินเดือนข้าราชการในส่วนงานหรือหน่วยงาน ที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๔ หากวงเงินของกลุ่มใดมีเหลือสามารถเกลี้ยให้กลุ่มอื่นได้แต่จะต้องไม่เกินวงเงินรวมของส่วนงานหรือหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร

๑.๓ การเลื่อนเงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนตามประเภทตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

๑.๕ การเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) โดยนำผลการปฏิบัติงานมาคิดเป็นคะแนนประเมิน ซึ่งได้กำหนดไว้ ดังนี้

ผลการประเมินการปฏิบัติงาน คะแนนประเมิน

ดีมาก	๙๐ - ๑๐๐%
ดี	๖๐ - ๘๙.๙๙%
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐% (ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน)

๑.๕ ข้าราชการที่มีผลงานดีมากสามารถเลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ ๖ จากฐานในการคำนวณ ทั้งนี้ต้องนำเสนอผลงานที่แสดงถึงความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน

๑.๖ การคำนวณจำนวนเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเป็นสิบบาท

๑.๗ ข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดของสายงานหรือระดับตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. กำหนดให้ได้รับเป็นค่าตอบแทนพิเศษ

๑.๘ อธิการบดีเป็นผู้พิจารณาการเลื่อนเงินเดือนในอัตราไม่เกินร้อยละ ๐.๐๓

๑.๙ การพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนของแต่ละหน่วยงาน เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่หน่วยงานได้รับ

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

๒.๑ ให้ใช้แบบประเมิน และวิธีการประเมินที่ถือปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นตั้งแต่เดือนตุลาคมปีที่ผ่านมา จนถึงเดือนกันยายน

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สายสนับสนุน ซึ่งมหาวิทยาลัยได้เคยกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนต้องเสนอบทความ และ หรือบทความ โดยถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๒๐) ในรอบการประเมินนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจมอบหมายให้พนักงานมหาวิทยาลัยรายใดจัดทำบทความ และ หรือบทความภายใต้หัวข้อที่กำหนดก็ได้ กรณีที่มีได้มอบหมาย ให้ใช้ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาเป็นปัจจัยในการประเมินทดแทนการจัดทำบทความ หรือบทความ ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา

กรณีหน่วยงานให้ผู้ปฏิบัติงานจัดทำข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงาน ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงานตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนดสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแต่ละกลุ่มประกอบด้วยก็ได้

๒.๒ การเพิ่มเงินเดือนตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยนำผลการปฏิบัติงานมาคิดเป็นคะแนนประเมิน ซึ่งได้กำหนดไว้ ดังนี้

ผลการประเมินการปฏิบัติงาน	คะแนนประเมิน
ดีมาก	๙๐ - ๑๐๐%
ดี	๖๐ - ๘๙.๙๙%
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐% (ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน)

๒.๓ การเสนอเพิ่มเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามผลการประเมิน และวงเงินเพิ่มเงินเดือนที่หน่วยงานได้รับจัดสรร ทั้งนี้ยังคงเป็นไปตามเกณฑ์ที่ถือปฏิบัติในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ร้อยละ ๕.๙๓ ของเงินเดือนรวมทั้งหน่วยงาน ไม่รวมเงินเดือนของผู้ไม่มีสิทธิได้รับการเพิ่มเงินเดือน) ทั้งนี้การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเพิ่มเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเป็นสิบบาท

๒.๔ การพิจารณาการเพิ่มเงินเดือนของแต่ละหน่วยงาน เพิ่มได้ไม่เกินวงเงินที่หน่วยงานได้รับ

ข้อ ๓ แนวปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของส่วนราชการ

๓.๑ ให้ใช้แนวปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ดังนี้

๓.๑.๑ หนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๔๒๔/ว ๙๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามระบบใหม่ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม

๓.๑.๒ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔

๓.๑.๓ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐

๓.๑.๔ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๓.๒ การเลื่อนขั้นค่าจ้าง และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ให้แก่ลูกจ้างของส่วนราชการ ให้เลื่อนได้ ๑ ขั้น และร้อยละ ๔ สำหรับผู้ที่มีผลงานและผลสัมฤทธิ์ดีมาก ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างของส่วนราชการ ในคณะหรือหน่วยงานที่มีนครอง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๔ เฉพาะที่เป็นจำนวนเต็มเท่านั้น สำหรับเศษโควตาที่เหลือเป็นโควตาอธิการบดีให้อยู่ภายในวงเงินเลื่อนขั้นร้อยละ ๖ ของจำนวนอัตราค่าจ้างที่มีผู้ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน โดยให้นำจำนวนเงินที่ได้ในการเลื่อนขั้นครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ เมษายน) มาหักออกก่อน (ไม่รวมค่าตอบแทนพิเศษ) ทั้งนี้ จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างรวมทั้งปี สองชั้นจะต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างของส่วนราชการที่ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

๓.๓ เลื่อนขั้นค่าจ้างตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยนำผลการปฏิบัติงานมาคิดเป็นคะแนนประเมิน ซึ่งได้กำหนดไว้ ดังนี้

ผลการประเมินการปฏิบัติงาน	คะแนนประเมิน
ดีมาก	๙๐ - ๑๐๐%
ดี	๖๐ - ๘๙.๙๙%
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐% (ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง)

๓.๔ สำหรับข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการ การปฏิบัติงานครึ่งปีหลัง ต้องไม่ลาป่วย-ลาจกเกิน ๙ ครั้ง หรือมาสายไม่เกิน ๙ ครั้ง หรือ จำนวนวันลารวมกันไม่เกิน ๒๓ วัน และปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่เดือน

ข้อ ๔ คณะกรรมการประเมินปฏิบัติงานประจำปี

การประเมินการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งอย่างน้อยต้องมีผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของผู้รับการประเมิน หรือผู้รับบริการ เป็นองค์ประกอบ โดยคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานจะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดความสำเร็จ และตรวจสอบรายงานการประเมินตนเองของผู้รับการประเมิน

ข้อ ๕ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยจะต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำหรือหน้าที่อื่นที่มหาวิทยาลัยมอบหมายเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ทั้งนี้ไม่นับรวมระยะเวลาเพื่อพัฒนาหรือเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการลาของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๑ เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนหรือเพิ่มเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖ การไปช่วยราชการหรือไปช่วยปฏิบัติหน้าที่ต่างส่วนงานหรือหน่วยงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้แจ้งวงเงินการเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนเงินเดือน ไปยังส่วนงานหรือหน่วยงานที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปช่วยราชการหรือไปช่วยปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๗ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้จัดสรรวงเงินไว้ที่อธิการบดีและพิจารณาการเพิ่มเงินเดือนตามผลการประเมิน

ข้อ ๘ กำหนดปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ดังนี้

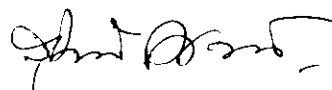
๕ - ๑๒ กันยายน	ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเสนอรายงานผลการปฏิบัติงาน
๑๓ กันยายน	ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคลแจ้งรายชื่อผู้มีสิทธิได้รับการเพิ่มเงินเดือนประจำปี และวงเงินเพิ่มเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
๑๔ - ๒๑ กันยายน	ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการ

- ๒๒ - ๒๖ กันยายน คณะกรรมการประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้ปฏิบัติงาน
รับทราบ และรายงานผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนงาน
- ๒๗ - ๒๘ กันยายน ส่วนงานรายงานผลการประเมินต่ออธิการบดี โดยผ่านฝ่าย
บริหารกลางและทรัพยากรบุคคล
- ๓๐ กันยายน อธิการบดีมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน หรือเพิ่มเงินเดือน

ข้อ ๙ กรณีที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ได้กำหนดให้ใช้
หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ
และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๑๐ กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติตามประกาศ
นี้ ให้อธิการบดีใช้ดุลยพินิจในการวินิจฉัยและถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔



(ศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ เศรษฐมานิต)

ประธานคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล