



ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย
และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓)
พ.ศ. ๒๕๖๖

.....

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาวะการณ์มากยิ่งขึ้น จึงเป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๐ (๔) ข้อ ๔๐ และข้อ ๔๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุมสมัยวิสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงมีมติออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ วรรคสอง และเอกสารแนบท้ายของประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕

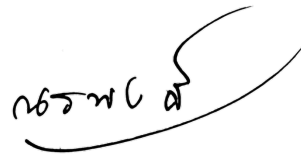
ข้อ ๔ รายละเอียดพฤติกรรม เกณฑ์การประเมิน และการให้คะแนนพฤติกรรม การปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแต่ละกลุ่มให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามความในข้อ ๖ หัวหน้าส่วนงาน หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างานหรือหัวหน้าหน่วย อาจกำหนดรายละเอียดหรือหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพิ่มเติมได้โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงาน (กรณีส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น) หรือคณะกรรมการประเมินของหน่วยงาน (กรณีหน่วยงานภายในส่วนงาน) แล้วประกาศให้ผู้รับการประเมินได้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้กรณีมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานเพิ่มเติม ให้ใช้สัดส่วนคะแนนตามที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายประกาศนี้”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงศ์ จิตรนิรัตน์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

ประธานคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

เอกสารแนบท้าย

ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย
และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๖

ความหมาย และพฤติกรรมที่พึงประสงค์

พฤติกรรม	ความหมาย	พฤติกรรมที่พึงประสงค์
มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายที่กำหนด	๑. มุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ๒. ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายที่กำหนด
การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงาน (Expertise)	ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติ หน้าที่ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ เชิงวิชาการหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิด ผลสัมฤทธิ์	๑. มีความสนใจ แสวงหาความรู้ และพัฒนาความสามารถของตน ๒. สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือ เทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการ ปฏิบัติงาน
การจัดการเรียนรู้ (Learning Management)	การออกแบบ วางแผนดำเนิน กิจกรรมการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง มีการจัดการเรียนรู้ หลากหลายที่ส่งเสริมและ สนับสนุนนโยบายของ มหาวิทยาลัย วัดและประเมินผล การเรียนรู้ โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของ การเรียนรู้	๑. มีความสนใจ แสวงหาความรู้ และพัฒนาทักษะของตนด้านการ จัดการเรียนรู้ ๒. ออกแบบและวางแผน ดำเนินการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมี ประสิทธิภาพ ๓. เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และ สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ๔. วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียน พร้อมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับ อย่างสร้างสรรค์
การรู้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	ทักษะ ความเข้าใจ และการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน	๑. ความสามารถในการใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์และเครื่องมือสื่อสาร อื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรม	ความหมาย	พฤติกรรมที่พึงประสงค์
	การทำงานร่วมกันหรือพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	๒. สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
การบริการที่ดี (Service Mind)	ความใส่ใจและความพยายามในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการ	๑. ให้บริการที่มีคุณภาพ สุภาพ เป็นมิตร ๒. รับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของผู้รับบริการและนำมาใช้ในการปรับปรุงการบริการ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวัง
ความร่วมมือร่วมใจ (Teamwork)	ร่วมมือร่วมใจการปฏิบัติการกิจด้วยความพร้อมเพรียง	ร่วมมือกันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and Transparency)	ประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม สื่อสารอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ต่อเนื่อง แบ่งปันข้อมูลที่ชัดเจน ถูกต้อง	๑. ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมและธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย ๒. ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มกำลังความสามารถ และยึดประโยชน์ขององค์กร ๓. สื่อสารอย่างต่อเนื่อง เปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ตามกฎหมาย ตรวจสอบได้
ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)	ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันมหาวิทยาลัยไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง	๑. สร้างความเข้าใจ และกระตุ้นให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน ๒. วางแผนและผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยน ๓. ติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ ๔. สร้างขวัญกำลังใจเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง
วิสัยทัศน์ (Visioning)	ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความสามารถ	๑. ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแผนงานขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

พฤติกรรม	ความหมาย	พฤติกรรมที่พึงประสงค์
	ในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์	หรือ แผน ยุทธศาสตร์ ของ มหาวิทยาลัยหรือวิสัยทัศน์ประเทศ ๒. สื่อสาร สร้างความเข้าใจให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจเป้าหมาย กลยุทธ์ และแผนงานขององค์กร เพื่อให้ร่วมแรงร่วมใจในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ๓. แปลงแผนกลยุทธ์ขององค์กรสู่การ ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมกรการปฏิบัติงานที่กำหนดสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแต่ละกลุ่ม

กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	พฤติกรรมกรการปฏิบัติงาน
<p>กลุ่มที่ ๑ รองอธิการบดี</p> <p>กลุ่มที่ ๒ คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน</p> <p>กลุ่มที่ ๓ ผู้ช่วยอธิการบดี รองผู้อำนวยการ (สายสนับสนุน)</p> <p>กลุ่มที่ ๕ หัวหน้าสำนักงาน</p>	<p>๑. มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)</p> <p>๒. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน (Expertise)</p> <p>๓. การบริการที่ดี (Service Mind)</p> <p>๔. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)</p> <p>๕. จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and Transparency)</p> <p>๖. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)</p> <p>๗. วิสัยทัศน์ (Visioning)</p>
<p>กลุ่มที่ ๓ รองคณบดี รองผู้อำนวยการ (สายคณาจารย์)</p>	<p>๑. มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)</p> <p>๒. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน (Expertise)</p> <p>๓. การจัดการเรียนรู้ (Learning Management)</p> <p>๔. การบริการที่ดี (Service Mind)</p> <p>๕. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)</p> <p>๖. จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and Transparency)</p> <p>๗. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)</p> <p>๘. วิสัยทัศน์ (Visioning)</p>
<p>กลุ่มที่ ๔ ผู้ช่วยคณบดี ประธานสาขาวิชา</p> <p>กลุ่มที่ ๖ พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สายคณาจารย์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ประเภทลูกจ้าง ชาวต่างประเทศ</p>	<p>๑. มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)</p> <p>๒. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน (Expertise)</p> <p>๓. การจัดการเรียนรู้ (Learning Management)</p> <p>๔. การบริการที่ดี (Service Mind)</p> <p>๕. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)</p> <p>๖. จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and Transparency)</p>
<p>กลุ่มที่ ๗ พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภททั่วไป ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน</p>	<p>๑. มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)</p> <p>๒. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน (Expertise)</p> <p>๓. การรู้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)</p> <p>๔. การบริการที่ดี (Service Mind)</p> <p>๕. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)</p> <p>๖. จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and Transparency)</p>

เกณฑ์การให้คะแนนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแต่ละกลุ่ม

๑. กรณีส่วนงานหรือหน่วยงานไม่กำหนดรายละเอียดหรือหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเพิ่มเติม

กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	คะแนนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน									รวม
	มุ่งผลสัมฤทธิ์	การส่งเสริม ความเชี่ยวชาญ ในงาน	การจัดการ เรียนรู้	การรู้ เทคโนโลยี ดิจิทัล	การบริการ ที่ดี	ความ ร่วมแรง ร่วมใจ	จริยธรรม และ ความ โปร่งใส	ศักยภาพ เพื่อนำการ ปรับเปลี่ยน	วิสัยทัศน์	
กลุ่มที่ ๑ รองอธิการบดี กลุ่มที่ ๒ คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน กลุ่มที่ ๓ ผู้ช่วยอธิการบดี รองผู้อำนวยการ (สายสนับสนุน) กลุ่มที่ ๕ หัวหน้าสำนักงาน	๔	๔	-	-	๔	๔	๔	๕	๕	๓๐
กลุ่มที่ ๓ รองคณบดี รองผู้อำนวยการ (สายคณาจารย์)	๔	๔	๔	-	๔	๔	๔	๓	๓	๓๐
กลุ่มที่ ๔ ผู้ช่วยคณบดี ประธานสาขาวิชา กลุ่มที่ ๖ พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สายคณาจารย์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ประเภทลูกจ้าง ชาวต่างประเทศ	๔	๓	๔	-	๓	๓	๓	-	-	๒๐
กลุ่มที่ ๗ พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภททั่วไป ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน	๔	๓	-	๔	๓	๓	๓	-	-	๒๐

๒. กรณีส่วนงานหรือหน่วยงานกำหนดรายละเอียดหรือหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการทำงานเพิ่มเติม

กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	คะแนนพฤติกรรมการทำงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ร้อยละ ๗๐)										คะแนนพฤติกรรมการทำงานที่ส่วนงานหรือหน่วยงานกำหนด (ร้อยละ ๓๐)	
	มุ่งผลสัมฤทธิ์	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน	การจัดการเรียนรู้	การรู้เทคโนโลยีดิจิทัล	การบริการที่ดี	ความร่วมมือร่วมใจ	จริยธรรมและความโปร่งใส	ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	วิสัยทัศน์	รวม		
กลุ่มที่ ๑ รองอธิการบดี	๓	๓	-	-	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๒๑	๙
กลุ่มที่ ๒ คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน												
กลุ่มที่ ๓ ผู้ช่วยอธิการบดี รองผู้อำนวยการ (สายสนับสนุน)												
กลุ่มที่ ๕ หัวหน้าสำนักงาน												
กลุ่มที่ ๓ รองคณบดี รองผู้อำนวยการ (สายคณาจารย์)	๓	๓	๓	-	๒	๒	๒	๓	๓	๒๑	๙	
กลุ่มที่ ๔ ผู้ช่วยคณบดี ประธานสาขาวิชา	๓	๒	๓	-	๒	๒	๒	-	-	๑๔	๖	
กลุ่มที่ ๖ พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สายคณาจารย์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ประเภทลูกจ้าง ชาวต่างประเทศ												
กลุ่มที่ ๗ พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภททั่วไป ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน	๓	๒	-	๓	๒	๒	๒	-	-	๑๔	๖	