



ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย
และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย
(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑)
พ.ศ. ๒๕๖๔

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับ
สภาวการณ์มากยิ่งขึ้น จึงเป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของ
พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๐ (๔) ข้อ ๔๐ และข้อ ๔๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำ
มหาวิทยาลัย ในการประชุมสมัยสามัญ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงมีมติออก
ประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำ
มหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยและ
ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกแนบท้ายประกาศการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ตามความในข้อ ๖
วรรคสอง แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔ และให้
ใช้แบบที่กำหนดท้ายประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๙ แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย
และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๙ รอบการประเมิน

กำหนดรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ประเภทลูกจ้างชาวต่างประเทศ
ปีการศึกษาละ ๑ ครั้ง

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สายคณาจารย์ ที่เกษียณอายุและได้รับการต่อเวลาการปฏิบัติงาน ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๐(๔) แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๐ (๔) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย กลุ่มที่ ๓ (ยกเว้นผู้ช่วยอธิการบดี) กลุ่มที่ ๔ กลุ่มที่ ๕ กลุ่มที่ ๖ และกลุ่มที่ ๗

- | | |
|--|--|
| (๔.๑) ผู้บังคับบัญชา | เป็น ประธานกรรมการ |
| (๔.๒) เพื่อนร่วมงานของผู้รับการประเมิน
หรือผู้รับบริการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน | เป็น กรรมการ |
| (๔.๓) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย | เป็น กรรมการและเลขานุการ
หรือ เป็นเลขานุการ |
| (๔.๔) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ (ถ้ามี)” |

ข้อ ๖ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยที่ไปช่วยปฏิบัติหน้าที่ต่างส่วนงานหรือหน่วยงาน โดยมีระยะเวลาการไปช่วยปฏิบัติหน้าที่ในรอบการประเมินตั้งแต่ ๔ เดือนขึ้นไป ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่วนงานหรือหน่วยงานที่ไปช่วยปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๗ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยที่ย้ายสังกัดและตัดโอนตำแหน่ง โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในส่วนงานหรือหน่วยงานที่ไปสังกัดในรอบการประเมินตั้งแต่ ๔ เดือนขึ้นไป ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่วนงานหรือหน่วยงานที่ไปสังกัด

ข้อ ๘ กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการตีความ หรือการปฏิบัติตามประกาศนี้ หรือกรณีอื่นใดที่มีได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย ชำนิ)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

ประธานคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

ค่านิยม (Values) มหาวิทยาลัยทักษิณ
ความหมาย และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยม

ค่านิยม	ความหมาย	พฤติกรรมที่พึงประสงค์
มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้รับบริการ (Student and Customer Focus)	ใส่ใจ และเข้าใจความต้องการ ความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น/ผู้รับบริการทั้งในปัจจุบัน อนาคต และมุ่งมั่นพัฒนา การปฏิบัติงานทุกพันธกิจสู่ความเป็นเลิศ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวัง	<ol style="list-style-type: none"> ๑. รับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น/ผู้รับบริการและนำมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตร การบริการ กระบวนการ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวัง ๒. ให้บริการที่มีคุณภาพ เน้นความคาดหวัง เพื่อให้ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น/ผู้รับบริการ มีความพึงพอใจ และผูกพันกับมหาวิทยาลัย
มุ่งเน้นนวัตกรรม (Innovation Focus)	การเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุง หลักสูตร การบริการ กระบวนการ และการปฏิบัติการ หรือประสิทธิผลขององค์กร เพื่อสร้างมูลค่าใหม่แก่ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น/ผู้รับบริการ/องค์กร หรือสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงพาณิชย์ สังคม	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ แสวงหาแนวคิด วิธีการใหม่ หรือเทคโนโลยี เพื่อประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร การบริการ กระบวนการ การปฏิบัติการ หรือประสิทธิผลขององค์กร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น/ผู้รับบริการ/องค์กร <u>หรือ</u> การต่อยอดงานวิจัย / งานสร้างสรรค์ ให้เกิดนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มเชิงพาณิชย์ สังคม ๒. มีจิตนวัตกรรมการ (Innovative Minds) ใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ทำสิ่งใหม่ๆ แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มองวิกฤติเป็นโอกาสแบบ Growth Mindset
มุ่งเน้นความสำเร็จ (Focus on Success)	การมุ่งมั่นอนาคต และการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ หรือ เป้าหมาย ของ องค์กร เกิดความสำเร็จในระยะยาว	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ๒. เข้าใจปัจจัยขับเคลื่อนพันธกิจองค์กร ทั้งระยะสั้น และระยะยาว ๓. ความมุ่งมั่นต่อผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น/ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญในระยะยาว

ค่านิยม	ความหมาย	พฤติกรรมที่พึงประสงค์
สร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contribution)	คำนึงถึงความผาสุก และผลประโยชน์ของสังคม รวมทั้งสนับสนุน และสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนที่สำคัญของมหาวิทยาลัย	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีจิตสาธารณะ/จิตสำนึกสาธารณะ (Public Consciousness) ๒. ปฏิบัติงานตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ ด้านหลักสูตร บริการ และการปฏิบัติการ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ๓. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ตามหลัก ๕ R Reduce: การลดการใช้ Reuse: การใช้ซ้ำ Recycle: การนำกลับมาใช้ใหม่ Refuse: การปฏิเสธการใช้ และ Rethink: การคิดใหม่ ๔. มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม/ การพัฒนาชุมชนเป้าหมายของมหาวิทยาลัย
จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and Transparency)	ประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม สื่อสารอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ต่อเนื่อง แบ่งปันข้อมูลที่ชัดเจน ถูกต้อง	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย ๒. สื่อสารอย่างต่อเนื่อง ตรงไปตรงมา เปิดกว้าง ๓. เปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ตามกฎหมาย ตรวจสอบได้

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเพิ่มเติม สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ กลุ่มที่ ๓ และกลุ่มที่ ๕

พฤติกรรม การปฏิบัติงาน	คำจำกัดความ	พฤติกรรมที่พึงประสงค์
ศักยภาพเพื่อนำ การเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)	ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดัน มหาวิทยาลัยไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็น ประโยชน์รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยน นั้นเกิดขึ้นจริง	<ol style="list-style-type: none"> ๑. สร้างความเข้าใจ และกระตุ้นให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญ ของการปรับเปลี่ยน ๒. วางแผนและผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยน ๓. ติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ ๔. สร้างขวัญกำลังใจเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน อย่างต่อเนื่อง
วิสัยทัศน์ (Visioning)	ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความสามารถในการสร้างความ ร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุ วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และ แผนงานขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ หรือแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยหรือวิสัยทัศน์ ประเทศ ๒. สื่อสาร สร้างความเข้าใจให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจเป้าหมาย กลยุทธ์ และแผนงานขององค์กร เพื่อให้ร่วมแรงร่วมใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ๓. แปลงแผนกลยุทธ์ขององค์กรสู่การปฏิบัติอย่างมี ประสิทธิผล

การประเมินพฤติกรรมตามค่านิยม (Values) มหาวิทยาลัยทักษิณ

เกณฑ์การประเมินระดับการแสดงผลพฤติกรรม

ระดับการแสดงผลพฤติกรรม	ระดับคะแนนเฉลี่ย
ระดับ ๐ ไม่เคยแสดงออก (Never)	๐
ระดับ ๑ น้อยครั้ง (Almost never)	๐.๐๑ - ๑.๕๐
ระดับ ๒ บางครั้ง (Sometimes)	๑.๕๑ - ๒.๕๐
ระดับ ๓ บ่อยครั้ง (Often)	๒.๕๑ - ๓.๕๐
ระดับ ๔ เกือบสม่ำเสมอ (Almost always)	๓.๕๑ - ๔.๕๐
ระดับ ๕ สม่ำเสมอ (Always)	๔.๕๑ - ๕.๐๐

แบบประเมินพฤติกรรมตามค่านิยม (Values) มหาวิทยาลัยทักษิณ

พฤติกรรม	ระดับการแสดงพฤติกรรม						ค่าเฉลี่ย
	ไม่เคยแสดงออก (Never)	น้อยครั้ง (Almost never)	บางครั้ง (Sometimes)	บ่อยครั้ง (Often)	เกือบสม่ำเสมอ (Almost always)	สม่ำเสมอ (Always)	
	๐	๑	๒	๓	๔	๕	
๑. มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้รับบริการ (Student and Customer Focus)							
๑.๑ รับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น/ผู้รับบริการ และนำมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตร การบริการ กระบวนการ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวัง							
๑.๒ ให้บริการที่มีคุณภาพ เหนือความคาดหมาย เพื่อให้ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น/ผู้รับบริการ มีความพึงพอใจ และผูกพันกับมหาวิทยาลัย							
ค่าเฉลี่ย							
๒. มุ่งเน้นนวัตกรรม (Innovation Focus)							
๒.๑ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ แสวงหาแนวคิด วิธีการใหม่ หรือเทคโนโลยี เพื่อประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร การบริการ กระบวนการ การปฏิบัติการ หรือประสิทธิผลขององค์กร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น/ผู้รับบริการ/องค์กร <u>หรือ</u> การต่อยอดงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ ให้เกิดนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มเชิงพาณิชย์ สังคม							
๒.๒ มีจิตนวัตกรรมการ (Innovative Minds) ใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ทำสิ่งใหม่ๆ แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มองวิกฤติเป็นโอกาสแบบ Growth Mindset							
ค่าเฉลี่ย							

แบบประเมินพฤติกรรมตามค่านิยม (Values) มหาวิทยาลัยทักษิณ

พฤติกรรม	ระดับการแสดงพฤติกรรม						ค่าเฉลี่ย
	ไม่เคยแสดงออก (Never)	น้อยครั้ง (Almost never)	บางครั้ง (Sometimes)	บ่อยครั้ง (Often)	เกือบสม่ำเสมอ (Almost always)	สม่ำเสมอ (Always)	
	๐	๑	๒	๓	๔	๕	
๓. มุ่งเน้นความสำเร็จ (Focus on Success)							
๓.๑ ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร							
๓.๒ เข้าใจปัจจัยขับเคลื่อนพันธกิจองค์กรทั้งระยะสั้น และระยะยาว							
๓.๓ ความมุ่งมั่นต่อผู้เรียน ลูกค้า กลุ่มอื่น/ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญในระยะยาว							
ค่าเฉลี่ย							
๔. สร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contribution)							
๔.๑ มีจิตสาธารณะ/จิตสำนึกสาธารณะ (Public Consciousness)							
๔.๒ ปฏิบัติงานตามกฎหมาย กฏระเบียบ และการรับรองคุณภาพ ด้านหลักสูตร บริการ และการปฏิบัติการ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม							
๔.๓ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ตามหลัก ๕ R Reduce: การลดการใช้ Reuse: การใช้ซ้ำ Recycle: การนำกลับมาใช้ใหม่ Refuse: การปฏิเสธการใช้ และ Rethink: การคิดใหม่							
๔.๔ มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม/การพัฒนาชุมชน เป้าหมายของมหาวิทยาลัย							
ค่าเฉลี่ย							

แบบประเมินพฤติกรรมตามค่านิยม (Values) มหาวิทยาลัยทักษิณ

พฤติกรรม	ระดับการแสดงพฤติกรรม						ค่าเฉลี่ย
	ไม่เคย แสดงออก (Never)	น้อยครั้ง (Almost never)	บางครั้ง (Sometimes)	บ่อยครั้ง (Often)	เกือบสม่ำเสมอ (Almost always)	สม่ำเสมอ (Always)	
	๐	๑	๒	๓	๔	๕	
๕. จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and Transparency)							
๕.๑ ประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและจริยธรรมของมหาวิทยาลัย							
๕.๒ สื่อสารอย่างต่อเนืองตรงไปตรงมา เปิดกว้าง							
๕.๓ เปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ตามกฎหมาย ตรวจสอบได้							
ค่าเฉลี่ย							
ค่าเฉลี่ยรวม							

แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเพิ่มเติม สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ กลุ่มที่ ๓ และกลุ่มที่ ๕

พฤติกรรม	ระดับการแสดงพฤติกรรม						ค่าเฉลี่ย
	ไม่เคยแสดงออก (Never)	น้อยครั้ง (Almost never)	บางครั้ง (Sometimes)	บ่อยครั้ง (Often)	เกือบสม่ำเสมอ (Almost always)	สม่ำเสมอ (Always)	
	๐	๑	๒	๓	๔	๕	
๖. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)							
๖.๑ สร้างความเข้าใจ และกระตุ้นให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน							
๖.๒ วางแผนและผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยน							
๖.๓ ติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ							
๖.๔ สร้างขวัญกำลังใจเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง							
ค่าเฉลี่ย							
๗. วิสัยทัศน์ (Visioning)							
๗.๑ ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแผนงานขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์หรือแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยหรือวิสัยทัศน์ประเทศ							
๗.๒ สื่อสารสร้างความเข้าใจให้ผู้อื่นรับรู้เข้าใจเป้าหมาย กลยุทธ์ และแผนงานขององค์กร เพื่อให้ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย							
๗.๓ แปลงแผนกลยุทธ์ขององค์กรสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ							
ค่าเฉลี่ย							
ค่าเฉลี่ยรวม							