



# การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

(เริ่มใช้รอบประเมินปี 2564 ตั้งแต่ 1 ก.ค. 2563)



# 1. หลักเกณฑ์ Competency ใหม่

“ตามมติ ก.บ.ม. ครั้งที่ 4/2563 ลงวันที่ 7 เมษายน 2563”

## 2. ประกาศ ฯ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พ.ศ.2563

## 3. หนังสือแจ้งปฏิทินการประเมิน ฯ รอบประเมินปี 2563 และ

ปี 2564

# กิจกรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบประเมินปี 2564

รอบประเมินปี 2564

ข้าราชการ/  
ลูกจ้างประจำ

**ครั้งที่ 1**  
(1 ก.ค. 63- 30 พ.ย. 63)

**ครั้งที่ 2**  
(1 ธ.ค. 63- 31 พ.ค. 64)

พนักงานมหาวิทยาลัย/  
พนักงานเงินรายได้

(1 ก.ค. 63- 31 พ.ค. 64)

ตั้งแต่ 15 มิ.ย.63

- 1. ผู้ดูแลระบบ = เตรียมความพร้อมในระบบ
- 2. หัวหน้าส่วนงาน/หน่วยงาน = ประกาศเกณฑ์ กรรมการประเมินฯ

27 ก.ค.-9 ส.ค.63

- 1. ผู้รับประเมิน = ทำข้อตกลงภาระงาน
- 2. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น = พิจารณาและเห็นชอบข้อตกลงภาระงาน

1-21 ธ.ค. 63

- 1. ผู้รับการประเมิน = รายงานผลการปฏิบัติงานทั้งหมด
- 2. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น = พิจารณาการรายงานภาระงานทุกอย่าง
- 3. ประธานกรรมการ = ประเมินเฉพาะภาระงานส่วนงานกำหนด
- 4. คณะกรรมการประเมิน = ประเมินภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากภาระงานที่ส่วนงานกำหนดและพฤติกรรม ฯ เฉพาะข้าราชการและลูกจ้างประจำ

ข้าราชการและ  
ลูกจ้างประจำ  
22 ธ.ค.63-5 ม.ค. 64

- 1. ผู้รับประเมิน = ทำข้อตกลงภาระงานครั้งที่ 2
- 2. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น = พิจารณาและเห็นชอบข้อตกลงภาระงาน

1-21 มิ.ย. 64

- 1. ผู้รับการประเมิน = รายงานผลการปฏิบัติงานทั้งหมด
- 2. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น = พิจารณาการรายงานภาระงานทุกอย่าง
- 3. ประธานกรรมการ = ประเมินภาระงานส่วนงานกำหนด
- 4. กรรมการประเมิน = ประเมินภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากภาระงานที่ส่วนงานกำหนดและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

ภายใน ม.ค.64  
ภายใน ก.ค.64

- 1. คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินระดับส่วนงาน = สรุปผลคะแนนให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน ความเป็นธรรม ฯ การประเมินในแบบ ส.2 ส่งให้มหาวิทยาลัยเพื่อนำเสนออธิการบดีรายงานต่อ ก.บ.ม.

## ส่วนที่ 2

ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ใหม่

Competency

เริ่มใช้ รอบประเมินปี 2564

ระดับของการประเมิน

## Competency

ระดับ	ความหมายของระดับการประเมิน Competency	
	ภาษาไทย	ภาษาอังกฤษ
1	ต้องปรับปรุง	Needs improvement
2	น้อยกว่าความคาดหวัง	Less than expectation
3	ได้ตามความคาดหวัง	meets expectation
4	สูงกว่าความคาดหวัง	exceeds expectation
5	โดดเด่น	outstanding

# สมรรถนะของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ใหม่

สมรรถนะ (Competency) (1)	คำนิยาม/พฤติกรรมชี้วัด
<b>P : Professionalism (ความเป็นมืออาชีพ)</b>	
1. ความรับผิดชอบ (Accountability)	รับผิดชอบงานและ <u>เชื่อถือ</u> ได้ว่าภารกิจที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จอย่างดี
2. ความซื่อสัตย์ (Integrity)	มีความ <u>ซื่อสัตย์</u> ยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้องอย่าง <u>เสมอต้นเสมอปลาย</u>
3. ความกระตือรือร้น พร้อมปรับเปลี่ยน (Agility)	มีความกระตือรือร้น <u>กระตือรือร้น</u> ใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พร้อม <u>ปรับการทำงาน</u> ตามภารกิจที่เปลี่ยนไป
4. ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน (Innovation)	มีความ <u>คิดสร้างสรรค์</u> พัฒนางานให้มี <u>คุณค่า</u> มีประโยชน์
5. การบริหารจัดการ (Management)	มี <u>กลยุทธ์</u> และ <u>แผนงาน</u> ที่ดี

## สมรรถนะของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ใหม่

สมรรถนะ (Competency)	คำนิยาม/พฤติกรรมชี้วัด
<b>S : Social responsibility (ความรับผิดชอบต่อสังคม)</b>	
<b>6. การมุ่งเน้นผู้รับบริการ (Customer Oriented)</b>	ให้บริการ โดยคำนึงถึงประโยชน์และความพึงพอใจของ <u>ผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน</u>
<b>7. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Value Resource Utilization)</b>	ใช้ทรัพยากรอย่าง <u>คุ้มค่า</u> และมีประสิทธิภาพ
<b>8. การมีจิตอาสา (Volunteering Spirit)</b>	มีจิตอาสา ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม “ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง”
<b>U : Unity (รู้จักสามัคคี)</b>	
<b>9. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)</b>	ให้ความร่วมมือ รับฟังความคิดเห็น มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน

## ระดับและคะแนนการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Competency)

ผลประเมิน	ระดับ	คะแนนร้อยละ	หมายเหตุ
โดดเด่น	5	100	1.ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เต็ม 20 คะแนน 2.ทุกคนประเมินสมรรถนะ 9 รายการ <b>แต่ละรายการ</b> มี 5 ระดับ เต็ม 100 คะแนน (9 รายการ*100 = 900 คะแนน) 3. ค่าคาดหวังระดับ 3 ทุกตำแหน่งและทุกรายการ  <b>“ทำได้ตามคาดหวัง = 75 %”</b>
สูงกว่าความคาดหวัง	4	90	
ได้ตามคาดหวัง	3	75	
น้อยกว่าความคาดหวัง	2	50	
ต้องปรับปรุง	1	25	

วิธีคิดคะแนน

$$\text{คะแนน Competency} = \frac{\sum_{i=1}^9 \text{คะแนน Competency ข้อที่ } i}{9} * \frac{20}{100}$$



# COMPETENCY ปี 2564

มติ ก.บ.ม. ครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 7 เม.ย.63

9 รายการ

**คะแนน**

ระดับ 1 = 25 คะแนน  
 ระดับ 2 = 50 คะแนน  
**ระดับ 3 = 75 คะแนน**  
 ระดับ 4 = 90 คะแนน  
 ระดับ 5 = 100 คะแนน

**กรรมการ** 3-5 คน & ชุดเดียวกัน ทั้ง Tor & CC

**สัดส่วน** ประธาน 40% กรรมการคนละ 15%

**คาดหวัง** ระดับ 3 ทุกคน/ตำแหน่ง

**จำนวนประเมิน** 9 รายการ ทุกคน/ตำแหน่ง

**ขั้นตอน** ไม่ต้องทำข้อตกลงรายการ

รายการ	พฤติกรรมชี้วัด	รายการ	พฤติกรรมชี้วัด
P : Professionalism ความเป็นมืออาชีพ		S : Social responsibility ความรับผิดชอบต่อสังคม	
1. ความรับผิดชอบ (ACCOUNTABILITY)	รับผิดชอบงานและเชื่อถือได้ว่าการกิจที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จอย่างดี	6. มุ่งเน้นผู้รับบริการ (customer oriented)	ให้บริการโดยคำนึงถึงประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน
2. ความซื่อสัตย์ (INTEGRITY)	มีความซื่อสัตย์ ชี้คมั่นในหลักการที่ถูกต้องอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	7. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (VALUE RESOUR UTILIZATION)	การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ
3. ความกระตือรือร้นพร้อมปรับเปลี่ยน (AGILITY)	มีความกระฉับกระเฉง กระตือรือร้นใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พร้อมปรับการทำงานตามภารกิจที่เปลี่ยนไป	8. จิตอาสา (Volunteering Spirit)	มีจิตอาสา ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม “ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง”
4. ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน (INNOVATION)	มีความความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาการทำงานให้มีคุณค่ามีประโยชน์	U : Unity รู้รักสามัคคี	
5. การบริหารจัดการ (MANAGEMENT)	มีกลยุทธ์และแผนงานที่ดี	9. การทำงานเป็นทีม (TEAMWORK)	ให้ความร่วมมือ รับฟังความคิดเห็น มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน

## สัดส่วนประเมินเฉพาะ Competency

- (1) กรรมการรวมจำนวน 5 คน โดยกำหนดสัดส่วนประธาน 40% กรรมการ 4 คน ๆ ละ 15%
- (2) กรณีมีการแต่งตั้งเฉพาะกรรมการประเมินไม่ครบ 4 คน ใช้วิธีกระจายสัดส่วนของกรรมการรวมให้ครบ 60 % เช่นกรรมการ 3 คน ๆ ละ 20 % กรรมการ 2 คน ๆ ละ 30 %

# ระดับคะแนนรวมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน



คะแนนร้อยละ	ระดับ
90-100	ดีเด่น
80-89.99	ดีมาก
70-79.99	ดี
60-69.99	พอใช้
0.59.99	ปรับปรุง ไม่ผ่านการประเมิน

## ส่วนที่ 3

กรณีไม่ผ่านการประเมิน

(คะแนนต่ำกว่า 60 %)

## วิธีการดำเนินการหากไม่ผ่านการประเมิน ฯ

ประเภทบุคลากร	วิธีการ
ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ (ประเมิน ปีละ 2 ครั้ง)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ทำคํ่ามั่นพัฒนาตนเองรอบที่ ไม่ผ่าน</li><li>2. รอบประเมินถัดไปต้องผ่าน 60% <b>หากไม่ผ่าน</b> มี 3 ทางเลือก<ol style="list-style-type: none"><li>2.1 ทำคํ่ามั่น ฯ อีกครั้ง หรือ</li><li>2.2 ลาออก หรือ</li><li>2.3 ให้ออกจากงาน</li></ol></li><li>3. หาก 2.1 ไม่ผ่าน ให้ออกจากงาน</li></ol>

## วิธีการดำเนินการหากไม่ผ่านการประเมิน ฯ (ต่อ)

ประเภทบุคลากร	วิธีการ
พนักงานมหาวิทยาลัย (ประเมินปีละ 1 ครั้ง)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ทำคำมั่นพัฒนาตนเองรอบที่ ไม่ผ่าน</li><li>2. รอบประเมินถัดไปต้องผ่าน 60% <b>หากไม่ผ่าน</b> ให้ออกจากงาน ณ วันที่ 1 ตุลาคม ของปีนั้น</li></ol>

## ส่วนที่ 4

การปรับเปลี่ยน  
ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน  
รอบปี 2564

## การปรับเปลี่ยนระบบการประเมิน ฯ ใหม่ (1)

รายการเปลี่ยน	การเปลี่ยนแปลง
กิจกรรมการประเมิน	1. ก่อนรอบประเมิน 1 เดือน ระบบจะเปิดให้ admin เพื่อเตรียมข้อมูลและจัดการระบบก่อน
	2. การรายงานผลการประเมินให้เวลาเพิ่มเป็น 3 สัปดาห์ (เดิม 2 สัปดาห์) ทั้งการรายงานกลางรอบประเมินและสิ้นรอบประเมิน
	3. การทำข้อตกลงรอบใหม่ เริ่มระยะเวลาช้ากว่าเดิม 1 สัปดาห์ และทำต่อเนื่องรายงานผลตามข้อ 2 (ใช้เวลา 2 สัปดาห์เหมือนเดิม)
	4. หากดำเนินการรายงานหรือทำข้อตกลงไม่เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดจะไม่มีกรขยายหรือเปิดระบบ (ให้รายงานหรือทำข้อตกลงเป็นเอกสาร)
	5. มีมาตรการสำหรับส่วนงานที่ประเมินในระบบ Online ไม่เสร็จสิ้นตามกำหนดของมหาวิทยาลัย / กรณีบุคลากรไม่ประเมินในระบบ Online ยกเว้น บุคลากรที่ได้รับข้อยกเว้นตามประกาศ ฯ



## การเปลี่ยนแปลงระบบการประเมิน ฯ ใหม่ (2)

รายการเปลี่ยน	การเปลี่ยนแปลง
กรรมการประเมิน	1. จำนวน 3-5 คน และกรรมการ TOR & Competency ชุดเดียวกัน
Competency	1. ไม่ต้องทำข้อตกลงรายการสมรรถนะ (Competency)
	2. สมรรถนะในการประเมินมีจำนวน 9 รายการ <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรทุกประเภท/ตำแหน่ง</li> <li>- การคาดหวังระดับ 3 ทุกประเภท/ตำแหน่ง</li> </ul>
	3. กำหนดความหมายของระดับการประเมิน <p>ระดับ 1 = ต้องปรับปรุง = 25 คะแนน</p> <p>ระดับ 2 = น้อยกว่าความคาดหวัง = 50 คะแนน</p> <p><b>ระดับ 3 = ได้ตามความคาดหวัง = 75 คะแนน</b></p> <p>ระดับ 4 = สูงกว่าความคาดหวัง = 90 คะแนน</p> <p>ระดับ 5 = โดดเด่น = 100 คะแนน</p>

การเปลี่ยนแปลงระบบการประเมิน ฯ ใหม่ (3)

รายการเปลี่ยน	การเปลี่ยนแปลง
Competency	4. พจนานุกรมมาตรฐานกลางมหาวิทยาลัยกำหนด โดยไม่ได้กำหนดเป็นระดับการประเมิน
	5. สัดส่วนกรรมการ <ul style="list-style-type: none"><li>- ประธาน 40 % กรรมการคนละ 15 %</li><li>- กรณีแต่งตั้งกรรมการไม่ครบ 4 คน ใช้วิธีกระจายสัดส่วนกรรมการรวมให้ครบ 60 % เช่นกรรมการ 3 คน ๆ ละ 20 % กรรมการ 2 คน ๆ ละ 30 %</li></ul>

# ประเมินแบบเอกสาร (แบบ ป 2) กรณีดังนี้

กรณี	สาเหตุ
1. รอบประเมินนั้น มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ถึง 1 ปี	1.1 บรรจุใหม่อยู่ระหว่างทดลองงาน 1.2 กลับจากลาศึกษา/ระหว่างลาศึกษาทั้งเต็มเวลาและใช้เวลาบางส่วน 1.3 ลากลอค 1.4 อื่น ๆ (คุลยพินิจผู้บังคับบัญชา)
2. ป่วยและไม่สามารถทำข้อตกลงระบบ TOR & Competency Online	
3. เกษียณอายุปีงบประมาณนั้น	4. อื่น ๆ เสนอ ก.บ.ม.

## 1. รอบประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่

ข้าราชการ &  
ลจ.ประจำ



พม. & พ.รายได้

ครั้งที่ 1 (1 ส.ค. 62- 31 ธ.ค. 62)

ครั้งที่ 2 (1 ม.ค. 63- 30 มิ.ย. 63)

ปี 2563

1 ส.ค. 62- 30 มิ.ย. 63

\*\* ค้างการรายงานผลและการประเมิน  
(ขยายตั้งแต่ 1-26 ก.ค.63)

ครั้งที่ 1 (1 ก.ค. 63- 30 พ.ย. 63)

ครั้งที่ 2 (1 ธ.ค. 63- 31 พ.ค. 64)

ปี 2564

1 ก.ค. 63- 31 พ.ค. 64

ครั้งที่ 1  
(1 มิ.ย. - 30 พ.ย. ปีปัจจุบัน)

ครั้งที่ 2  
(1 ธ.ค.ปีที่แล้ว-31 พ.ค. ปีปัจจุบัน)

ปี 2565 เป็นต้นไป

1 มิ.ย. ปีที่แล้ว -  
31 พ.ค.ปีปัจจุบัน

## 2. กิจกรรมประเมินผลการปฏิบัติงาน



ภายใน 2 เดือน นับจาก  
วันครบรอบประเมิน



**ข้าราชการ&ลจ.ประจำ**  
1.เริ่มตั้งแต่วันครบรอบประเมิน  
แต่ละครั้ง (ให้เวลา 3 สัปดาห์)  
และประเมินทุกภาระงาน



**พม. & พ.รายได้ (ติดตามผล)**  
1.เริ่มวันที่ 1 นับจากวันครบรอบ  
และประเมินภาระงาน 16 คะแนน  
2. เริ่มตั้งแต่วันครบรอบประเมิน  
และประเมินทุกอย่าง  
(ข้อ1และ2 ทำกิจกรรม 3 สัปดาห์)



เริ่มสัปดาห์ที่ 4 ของเดือนแรก  
(ต้นรอบประเมิน)



ระยะเวลา 1 เดือน ก่อนรอบ  
ประเมิน  
(admin/หัวหน้าส่วนงาน)

การรายงานผลและประเมิน ฯ

**รอบประเมินปี 2563**

**“ขยาย”** ให้ดำเนินการภายใน 3 สัปดาห์

ตั้งแต่วันที่ 1 - 26 กรกฎาคม 2563

## จบการนำเสนอ