


1



**ซักซ้อมความเข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติ
รอบประเมิน ปี 2565**

1. ระบบประเมินผลฯ TOR Online
2. ภาระงานสำหรับบุคลากรสายวิชาการ
3. การเลื่อนเงินเดือน พม. ณ 1 ต.ค. 65

โดย ...กองบริหารทรัพยากรบุคคล  PRINCE OF SONGKLA UNIVERSITY

2



**ระบบประเมินผลฯ TOR Online
ปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์และวิธีประเมินฯ
ตั้งแต่รอบประเมินปี 65**

โดย ...กองบริหารทรัพยากรบุคคล

 PRINCE OF SONGKLA UNIVERSITY


3

รอบการประเมินประจำปี 64
กิจกรรมที่ยังดำเนินการไม่เสร็จสิ้น

รอบประเมินปี 64 : ครอบคลุมประเมิน 31 พ.ค. 64
แผนดำเนินการปี 64 : วันที่ 1 -21 มิ.ย. 64

- ผู้รับการประเมิน รายงานผลฯ
- ระดับ 1 คณะกรรมการประเมินฯ ประเมินผลฯ
- ระดับ 2 คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ผลการประเมิน

คะแนนประเมินปี 64 : เลื่อนเงินเดือนวันที่ 1 ต.ค. 64


 **PRINCE OF SONGKLA UNIVERSITY**

4

รอบการประเมินประจำปี 65

รอบประเมินปี 65 เริ่มตั้งแต่ 1 มิ.ย. 64 – 31 พ.ค. 65

- ปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ฯ
- ปรับระบบประเมินฯ TOR Online เสร็จสิ้น ธ.ค. 64
- ปรับปฏิทินประจำปีในการประเมินปี 65
- ผลประเมินนำไปเลื่อนเงินเดือน ณ 1 ต.ค. 65

 **PRINCE OF SONGKLA UNIVERSITY**

การปรับเปลี่ยนการประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบประเมินประจำปี 2565

5



1. ภาระงานที่ส่วนงานกำหนดประเมินปีละ 1 ครั้งพร้อมกับภาระงานอื่น ๆ (แต่ประธานฯ เป็นผู้ประเมินเช่นเดิม)
2. บุคลากรทุกคนจัดทำในระบบออนไลน์ (เดิมมีข้อยกเว้น)
3. ต้นรอบประเมินจัดทำข้อตกลงตามระยะเวลาที่กำหนด
4. หลังจากทำข้อตกลงเสร็จสิ้นสามารถรายงานผลการปฏิบัติงานได้จนถึงวันครบรอบการประเมิน
5. ปรับระบบ TOR Online และ Competency Online โดยให้เข้าช่องทางการใช้ระบบเดียวกัน

ปฏิทินประเมินผลการปฏิบัติงานรอบประเมิน ประจำปี 2565 (ข้าราชการ/ลจ.ประจำ)

6



ครั้งที่ 1 (1 มิ.ย.64-30 พ.ย.64)		ครั้งที่ 2 (1 ธ.ค. 64- 31 พ.ค.65)
ลำดับ	วันเดือนปี	กิจกรรมในระบบออนไลน์
1	1-21 มิ.ย. 64	ทำข้อตกลงภาระงานเป็นเอกสาร (word/excel)
2	6-12 ธ.ค. 64	Admin กลางและส่วนงานเตรียมข้อมูลฯ
3	13-31 ธ.ค. 64	จัดทำข้อตกลงฯ TOR Online ครั้งที่ 1/65
4	1-23 ม.ค. 65	รายงานผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1/65
5	24 ม.ค.-13 ก.พ. 65	-กรรมาการประเมินผลการปฏิบัติงานและกลั่นกรองผลการประเมินฯ ครั้งที่ 1/65 -ทำข้อตกลงฯ TOR Online ครั้งที่ 2/ 65 **-รายงานผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2/65 ได้จนถึง 31 พ.ค. 65 (ครบรอบประเมิน)
6	1-21 มิ.ย. 65	คณะกรรมการประเมินผลฯ ครั้งที่ 2/65 (ระดับ1และ 2)

7 ปฏิทินประเมินผลการปฏิบัติงานรอบประเมิน ประจำปี 2565 (พนักงานมหาวิทยาลัย/พ.รายได้) ตั้งแต่ 1 มี.ย.64 - 31 พ.ค.65		
ลำดับ	วันเดือนปี	กิจกรรมในระบบออนไลน์
1	1-21 มี.ย. 64	ทำข้อตกลงภาระงานเป็นเอกสาร (word/excel)
2	6-12 ธ.ค. 64	Admin กลางและส่วนงานเตรียมข้อมูลฯ
3	13-31 ธ.ค. 64	จัดทำข้อตกลงฯ TOR Online รอบประเมิน 1/65 **-รายงานผลการปฏิบัติงานได้จนถึง 31 พ.ค. 65 (ครบรอบประเมิน)
4	24 ม.ค.-13 ก.พ. 65	-ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นติดตามผลการปฏิบัติงาน ครึ่งรอบการประเมินที่ 1/65
5	1-21 มี.ย. 65	คณะกรรมการประเมินผลฯ รอบประเมิน 1/65 (ระดับ 1 และ 2)

ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน Competency เริ่มใช้ รอบประเมินปี 2564

- บุคลากรทุกตำแหน่งประเมิน 9 รายการและค่าคาดหวัง ระดับ 3
 - ทำได้ตามค่าคาดหวังจะได้คะแนน 15 คะแนนเต็ม 20 (75%)
 - กำหนดสัดส่วนประธานและกรรมการประเมิน
- ***ดังนั้น ผลจากหลักเกณฑ์และสูตรการคำนวณใหม่ อาจส่งผลให้
ได้รับคะแนนประเมินฯ ลดลง

สมรรถนะของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	
สมรรถนะ (Competency) (1)	คำนิยาม/พฤติกรรมชี้วัด
P : Professionalism (ความเป็นมืออาชีพ)	
1. ความรับผิดชอบ (Accountability)	รับผิดชอบงานและเชื่อถือได้ว่าภารกิจที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จอย่างดี
2. ความซื่อสัตย์ (Integrity)	มีความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้องอย่างเสมอต้นเสมอปลาย
3. ความกระตือรือร้น พร้อมปรับเปลี่ยน (Agility)	มีความกระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พร้อมปรับการทำงานตามภารกิจที่เปลี่ยนไป
4. ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน (Innovation)	มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนางานให้มีคุณค่ามีประโยชน์
5. การบริหารจัดการ (Management)	มีกลยุทธ์และแผนงานที่ดี

สมรรถนะของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	
สมรรถนะ (Competency)	คำนิยาม/พฤติกรรมชี้วัด
S : Social responsibility (ความรับผิดชอบต่อสังคม)	
6. การมุ่งเน้นผู้รับบริการ (Customer Oriented)	ให้บริการโดยคำนึงถึงประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน
7. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Value Resource Utilization)	ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ
8. การมีจิตอาสา (Volunteering Spirit)	มีจิตอาสา ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม “ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง”
U : Unity (รู้จักสามัคคี)	
9. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	ให้ความร่วมมือ รับฟังความคิดเห็น มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน

ระดับและคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงาน (Competency)

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

11