



ระเบียบมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
ว่าด้วยการจ่ายเงินเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๔

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๓๑ สภามหาวิทยาลัยจึงตราระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ชื่อระเบียบ

ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยการจ่ายเงินเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๔”

ข้อ ๒ การมีผลบังคับใช้

ระเบียบนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ความสัมพันธ์กับกฎอื่น

ให้ยกเลิก ระเบียบมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร พ.ศ. ๒๕๔๕

บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง หรือ ประกาศอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ บทนิยาม

ในระเบียบนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“หน่วยงาน” หมายความว่า กอง สำนักงาน หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออื่นที่มีฐานะเทียบเท่าที่สังกัด

สำนักงานอธิการบดี ทั้งที่เป็นส่วนราชการและที่จัดตั้งโดยมติสภามหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ไม่รวมถึงโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

“บุคลากร” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พนักงานเงินรายได้หรือลูกจ้างซึ่งจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของมหาวิทยาลัย ในตำแหน่งสายงานที่เทียบได้กับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และสายงานที่เทียบได้กับลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี และปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี และให้หมายความรวมถึงผู้ที่มีตำแหน่งสังกัดหน่วยงาน

อื่นของมหาวิทยาลัย ซึ่งถูกยืมตัวมาปฏิบัติงานประจำในสำนักงานอธิการบดีเป็นเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ทั้งนี้ ไม่รวมถึงบุคลากรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

“รอบการประเมินประสิทธิภาพ” หมายความว่า รอบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ปีละสองครั้ง

- ครั้งที่หนึ่ง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน – ๓๐ พฤศจิกายน

- ครั้งที่สอง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม – ๓๑ พฤษภาคม ของปีถัดไป

“เงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่บุคลากร เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

“เงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มเติมพิเศษ” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่บุคลากรเพิ่มเติมพิเศษนอกเหนือจากเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพที่บุคลากรได้รับ

ข้อ ๕ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ

บุคลากรผู้มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพตามระเบียบนี้ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) เป็นผู้ปฏิบัติงานประจำในหน่วยงาน และพ้นจากการทดลองปฏิบัติราชการแล้ว และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เห็นชอบ ตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป โดยได้ค่าคะแนนไม่ต่ำกว่า ๘๐ คะแนน หรือมีผลการประเมินความดีความชอบตามรอบการประเมิน ไม่ต่ำกว่าครึ่งสำหรับการประเมิน ๖ เดือน หรือ ไม่ต่ำกว่า ๑ ชั้น สำหรับรอบการประเมิน ๑ ปี

(๒) เป็นผู้ที่หน่วยงาน ได้มอบหมายภารกิจให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน และต้องมี ผลประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้นไปทั้งด้านคุณภาพและปริมาณงาน โดยให้มีการประเมินฯ ปีละ ๒ ครั้ง ๆ ละ ๖ เดือน ตามรอบการประเมินความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ทั้งนี้ ตามแบบประเมินฯ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๓) เป็นผู้ที่ไม่ถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างการถูกสอบสวนทางวินัย

ข้อ ๖ หลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ

การจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพแก่บุคลากร ให้จ่ายได้ตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหรือรักษาราชการในตำแหน่งหัวหน้างานตามโครงสร้างหน่วยงานที่แบ่งส่วนราชการตามกฎหมาย หรือที่ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ในอัตราเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท

(๒) ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานะเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานเงินรายได้ หรือลูกจ้างซึ่งจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของมหาวิทยาลัย ในตำแหน่งสายงานที่เทียบได้กับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในอัตราเดือนละ ๑,๒๐๐ บาท

(๓) ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานะลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พนักงานเงินรายได้ หรือลูกจ้างซึ่งจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของมหาวิทยาลัย ในตำแหน่งสายงานที่เทียบได้กับลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ในอัตราเดือนละ ๘๐๐ บาท

ข้อ ๗ การงดการจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ

การงดการจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพแก่บุคลากร ให้งดการจ่ายในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ที่มีระดับผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายต่ำกว่าระดับดี โดยมีค่าคะแนนต่ำกว่า ๘๐ คะแนน ให้งดการจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ เป็นเวลา ๖ เดือน

นับแต่วันที่ ๑ ตุลาคม หรือ ๑ เมษายน แล้วแต่กรณี

(๒) ผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างการถูกสอบสวนทางวินัย ในรอบการประเมินใด ให้งดการจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ เป็นเวลา ๖ เดือน ในรอบถัดไป นับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม หรือ ๑ เมษายน แล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ หากภายหลังปรากฏว่ามีผู้ถูกลงโทษทางวินัยในเรื่องที่ถูกสอบสวนนั้น ให้จ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพย้อนหลังตั้งแต่วันที่ถูกลงการจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ นับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม หรือ ๑ เมษายน แล้วแต่กรณี

(๓) ในรอบระยะเวลาการประเมิน มีจำนวนวันลาพักและลาป่วยเกินกว่า ๑๒ วันทำการ หรือมีวันมาปฏิบัติงานสายเกินกว่า ๑๘ วันทำการ ยกเว้นเฉพาะกรณีการลาพักและลาป่วยจำเป็นที่ต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าจะคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ หรือลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ โดยมีใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐหรือเอกชน

ในกรณีที่มีความจำเป็น อาจกำหนดจำนวนวันลาพักและลาป่วย หรือวันมาปฏิบัติงานสาย อาจกำหนดเป็นอย่างอื่นได้ โดยจัดทำเป็นประกาศ

ข้อ ๘ การจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มเติมพิเศษ

ให้จ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มเติมพิเศษแก่บุคลากรนอกเหนือจากที่ได้รับตามบัญชี ๖ สำหรับบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ในรอบการประเมินประสิทธิภาพที่แล้วมาเป็นผู้มีคุณสมบัติครบตามข้อ ๕ และเป็นผู้ได้รับเงินค่าตอบแทนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ตามข้อ ๖

(๒) ในรอบการประเมินประสิทธิภาพที่แล้วมา ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายด้วยความสามารถ ความอดทนและอุทิศเวลาให้แก่ราชการ โดยมีวันลาพัก ลาป่วย และลาพักผ่อน รวมกันไม่เกิน ๑๐ วันทำการ หรือมีวันมาปฏิบัติงานสายไม่เกิน ๑๐ วันทำการ ในแต่ละรอบการประเมิน ยกเว้นเฉพาะกรณีการลาพักและลาป่วยจำเป็นที่ต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าจะคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ หรือลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ โดยมีใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐหรือเอกชน

ในกรณีที่มีความจำเป็น อาจกำหนดจำนวนวันลาป่วย ลาพักและลาพักผ่อน รวมกัน หรือวันมาปฏิบัติงานสายเป็นอย่างอื่นได้ โดยจัดทำเป็นประกาศ

(๓) มีผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับดีมากขึ้นไปทั้งด้านคุณภาพและปริมาณงาน โดยได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๘๕ คะแนนในแต่ละรอบการประเมิน

(๔) ไม่ถูกลงการจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ในแต่ละรอบการจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ในรอบการประเมิน ๓ ครั้งนั้น

ข้อ ๙ กำหนดจำนวนบุคลากรที่จะได้รับเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มเติมพิเศษ

กำหนดจำนวนบุคลากรที่จะได้รับเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มเติมพิเศษ ในแต่ละรอบ ต้องไม่เกินกึ่งหนึ่งของจำนวนบุคลากรของหน่วยงาน ทั้งนี้ หากมีจำนวนบุคลากรที่สมควรได้รับเงินค่าตอบแทนเพิ่มเติมพิเศษเกินกว่าจำนวนที่กำหนด ให้จัดลำดับการจ่ายเงินเพิ่มเติมพิเศษแก่บุคลากร ดังนี้

(๑) ผู้ที่ได้คะแนนการประเมินสูงกว่าเป็นผู้มีสิทธิก่อน

(๒) กรณีที่มีคะแนนการประเมินเท่ากัน ให้ถือจำนวนวันลา กิจ ลาป่วย และลาพักผ่อนรวมกันที่น้อยกว่าเป็นผู้มีสิทธิลำดับถัดไป

(๓) กรณีที่จำนวนวันลา กิจ ลาป่วย และลาพักผ่อนรวมกันเท่ากัน ให้ถือจำนวนวันมาปฏิบัติงานสายน้อยกว่าเป็นผู้มีสิทธิลำดับถัดไป

ข้อ ๑๐ หลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มเติมพิเศษ

การจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มเติมพิเศษ ให้จ่ายได้ตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน หรือรักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานตามโครงสร้างหน่วยงานที่แบ่งส่วนราชการตามกฎหมาย หรือที่ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ให้ได้รับเงินเพิ่มเติมพิเศษอีก ในอัตราเดือนละ ๕๐๐ บาท

(๒) ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานะเป็นข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานเงินรายได้ หรือลูกจ้างซึ่งจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของมหาวิทยาลัย ในตำแหน่งสายงานที่เทียบได้กับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ได้รับเงินเพิ่มเติมพิเศษอีก ในอัตราเดือนละ ๓๐๐ บาท

(๓) ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานะลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พนักงานเงินรายได้ หรือลูกจ้างซึ่งจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของมหาวิทยาลัย ในตำแหน่งสายงานที่เทียบได้กับลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ให้ได้รับเงินเพิ่มเติมพิเศษอีก ในอัตราเดือนละ ๒๐๐ บาท

ข้อ ๑๑ ข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณา

การจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มเติมพิเศษ ให้แก่บุคลากรตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ให้ใช้ข้อมูลการลาและมาสาย รวมถึงผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๓ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๔ หลังจากนั้นให้เป็นไปตามรอบการประเมินประสิทธิภาพตามระเบียบนี้

ข้อ ๑๒ การนำระเบียบนี้ไปใช้

ในกรณีที่คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ไม่มีการจ่ายเงินค่าตอบแทนในลักษณะนี้ หรือกำหนดจ่ายในอัตราที่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ จะนำระเบียบนี้มาอนุโลมใช้โดยเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของหน่วยงานนั้นก็ได้ ทั้งนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

ข้อ ๑๓ การรักษาการ

ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการตีความหรือการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

  
(ศาสตราจารย์ นรนิต เศรษฐบุศร)

นายกสภามหาวิทยาลัย