

**ระเบียบมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**

**ว่าด้วยการจ่ายเงินเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๔**

-----------------------------

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ
และแรงจูงใจการปฏิบัติงาน

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. ๒๕๔๙

**ข้อ ๔** บทนิยาม

ในระเบียบนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“หน่วยงาน” หมายความว่า กอง สำนักงาน หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออื่นที่มีฐานะเทียบเท่าที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี ทั้งที่เป็นส่วนราชการและที่จัดตั้งโดยมติสภามหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ไม่รวมถึงโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

“บุคลากร” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พนักงานเงินรายได้หรือลูกจ้างซึ่งจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของมหาวิทยาลัย ในตำแหน่งสายงานที่เทียบได้กับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และสายงานที่เทียบได้กับลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี และปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี และให้หมายความรวมถึงผู้ที่มีตำแหน่งสังกัดหน่วยงานอื่นของมหาวิทยาลัย ซึ่งถูกยืมตัวมาปฏิบัติงานประจำในสำนักงานอธิการบดีเป็นเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ทั้งนี้ไม่รวมถึงบุคลากรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

“รอบการประเมินประสิทธิภาพ” หมายความว่า รอบการประเมินประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ 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 ๗๐ คะแนน หรือมีผลการประเมินความดีความชอบตามรอบการประเมินไม่ต่ำกว่าครึ่งขั้นสำหรับการประเมิน ๖ เดือน หรือไม่ต่ำกว่า ๑ ขั้น สำหรับรอบการประเมิน ๑ ปี

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

(๓) เป็นผู้ที่ไม่ถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างการถูกสอบสวนทางวินัย

**ข้อ ๖** หลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ

การจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพแก่บุคลากร ให้จ่ายได้ตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหรือรักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานตามโครงสร้างหน่วยงาน
ที่แบ่งส่วนราชการตามกฎหมาย หรือที่ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ในอัตราคาเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท

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

(๓) ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานะลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พนักงานเงินรายได้ หรือลูกจ้างซึ่งจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของมหาวิทยาลัยในตำแหน่งสายงานที่เทียบได้กับลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ในอัตราเดือนละ ๘๐๐ บาท

**ข้อ ๗** การงดการจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ

การงดการจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพแก่บุคลากร ให้งดการจ่ายในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ที่มีระดับผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายต่ำกว่า ระดับดี โดยมีค่าคะแนนต่ำกว่า ๗๐ คะแนน ให้งดการจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ เป็นเวลา ๖ เดือนนับแต่วันที่ ๑ ตุลาคม หรือ ๑ เมษายน แล้วแต่กรณี

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

ทั้งนี้ หากภายหลังปรากฏว่ามิได้ถูกลงโทษทางวินัยในเรื่องที่ถูกสอบสวนนั้น ให้จ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพย้อนหลังตั้งแต่รอบที่ถูกงดการจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ นับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม หรือ ๑ เมษายน แล้วแต่กรณี

(๓) ในรอบระยะเวลาการประเมินมีจำนวนวันลากิจและลาป่วยเกินกว่า ๑๒ วันทำการ หรือมีวันมาปฏิบัติงานสายเกินกว่า ๑๘ วันทำการ ยกเว้นเฉพาะกรณีการลากิจและลาป่วยจำเป็นที่ต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ หรือลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ โดยมีใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐหรือเอกชน

ในกรณีที่มีความจำเป็น อาจกำหนดจำนวนวันลากิจและลาป่วย หรือวันมาปฏิบัติงานสาย
อาจกำหนดเป็นอย่างอื่นได้ โดยจัดทำเป็นประกาศ

**ข้อ ๘** การจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มเติมพิเศษ

ให้จ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มเติมพิเศษแก่บุคลากรนอกเหนือจากที่ได้รับตามนัยข้อ ๖ สำหรับบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ในรอบการประเมินประสิทธิภาพที่แล้วมาเป็นผู้มีคุณสมบัติครบตามข้อ ๕ และเป็นผู้ได้รับเงินค่าตอบแทนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ตามข้อ ๖

(๒) ในรอบการประเมินประสิทธิภาพที่แล้วมา ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายด้วยความสามารถ ความอุตสาหะและอุทิศเวลาให้แก่ราชการ โดยมีวันลากิจ ลาป่วย และลาพักผ่อน รวมกันไม่เกิน ๑๐ วันทำการหรือมีวันมาปฏิบัติงานสายไม่เกิน ๑๐ วันทำการ ในแต่ละรอบการประเมิน ยกเว้นเฉพาะกรณีการลากิจและลาป่วยจำเป็นที่ต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ หรือลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ โดยมีใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐหรือเอกชน

ในกรณีที่มีความจำเป็น อาจกำหนดจำนวนวันลาป่วย ลากิจและลาพักผ่อน รวมกัน หรือวันมาปฏิบัติงานสายเป็นอย่างอื่นได้ โดยจัดทำเป็นประกาศ

(๓) มีผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับดีมากขึ้นไปทั้งด้านคุณภาพและปริมาณงานโดยได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๘๕ คะแนนในแต่ละรอบการประเมิน

(๔) ไม่ถูกงดการจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ในแต่ละรอบการจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ในรอบการประเมินฯครั้งนั้น

**ข้อ ๙** กำหนดจำนวนบุคลากรที่จะได้รับเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มเติมพิเศษ

กำหนดจำนวนบุคลากรที่จะได้รับเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มเติมพิเศษ ในแต่ละรอบต้องไม่เกินกึ่งหนึ่งของจำนวนบุคลากรของหน่วยงาน ทั้งนี้ หากมีจำนวนบุคลากรที่สมควรได้รับเงินค่าตอบแทนเพิ่มเติมพิเศษเกินกว่าจำนวนที่กำหนด ให้จัดลำดับการจ่ายเงินเพิ่มเติมพิเศษแก่บุคลากร ดังนี้

(๑) ผู้ที่ได้คะแนนการประเมินสูงกว่าเป็นผู้มีสิทธิก่อน

(๒) กรณีที่มีคะแนนการประเมินเท่ากัน ให้ถือจำนวนวันลากิจ ลาป่วย และลาพักผ่อนรวมกันที่น้อยกว่าเป็นผู้มีสิทธิลำดับถัดไป

(๓) กรณีที่จำนวนวันลากิจ ลาป่วย และลาพักผ่อนรวมกันเท่ากัน ให้ถือจำนวนวันมาปฏิบัติงานสายน้อยกว่าเป็นผู้มีสิทธิลำดับถัดไป

**ข้อ ๑๐** หลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มเติมพิเศษ

การจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มเติมพิเศษ ให้จ่ายได้ตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน หรือรักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานตามโครงสร้างหน่วยงาน
ที่แบ่งส่วนราชการตามกฎหมาย หรือที่ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ให้ได้รับเงินเพิ่มเติมพิเศษอีก
ในอัตราเดือนละ ๕๐๐ บาท

(๒) ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานะเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานเงินรายได้ หรือลูกจ้างซึ่งจ้างจากเงินงบประมาณราชจ่ายจากรายได้ของมหาวิทยาลัย ในตำแหน่งสายงานที่เทียบได้กับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ได้รับเงินเพิ่มพิเศษอีกในอัตราเดือนละ ๓๐๐ บาท

(๓) ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานะลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พนักงานเงินรายได้หรือลูกจ้างซึ่งจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของมหาวิทยาลัย ในตำแหน่งสายงานที่เทียบได้กับลูกจ้างประจำ
ของส่วนราชการ ให้ได้รับเงินเพิ่มเติมพิเศษอีก ในอัตราเดือนละ ๒๐๐ บาท

**ข้อ ๑๑** ข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณา

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

**ข้อ ๑๒** การนำระเบียบนี้ไปใช้

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

**ข้อ ๑๓** การรักษาการ

ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการตีความหรือการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัย

 ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

 (ศาสตราจารย์นรนิติ เศรษฐบุตร)

 นายกสภามหาวิทยาลัย