# บทที่ 1

# บทนำ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการได้มีการปรับปรุงมาเป็นระยะ ๆ เริ่มตั้งแต่ก่อนปี พ.ศ.2471 ข้าราชการทุกคนปฏิบัติราชการโดยไม่ได้รับเงินเดือน คงได้รับแต่ค่าตอบแทน ที่เป็นไปตามพระราชอัธยาศัยของพระเจ้าแผ่นดิน แต่ข้าราชการก็จะมีรายได้จากการที่ราษฎรมาติดต่อราชการ เช่น เงินค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติงาน เงินค่าประทับตรา และเงินค่าส่วนลดจากการปฏิบัติงานตามกฎที่ทางราชการกำหนดไว้ เป็นต้น ต่อมาปี พ.ศ. 2471 ข้าราชการพลเรือนสามัญจึงได้รับพระราชทานเงินเดือนตามอัตราที่ได้พระราชทานพระบรมราชานุญาตไว้ และตั้งแต่ปี พ.ศ.2476 เป็นต้นมา ทางราชการจึงได้กำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน รวมทั้งหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนขึ้น โดยได้มีการออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฉบับแรก เมื่อปี พ.ศ.2480 และได้มีการแก้ไขปรับปรุงให้ชัดเจนทันสมัย และเหมาะสมกับสภาวะแวดล้อม จนกระทั่งปี พ.ศ.2519 ทางราชการจึงได้ออกกฎ ก.พ.ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2519) ตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน มาใช้บังคับและถือปฏิบัติกันมาเป็นเวลาเกือบ 19 ปี จึงได้มีการแก้ไขปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนใหม่ให้มีความเป็นธรรมชัดเจนและสอดคล้องกับกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนจูงใจให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้นด้วย ดังที่ปรากฏใน กฎ ก.พ.ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน (สำนักงาน ก.พ., 2540 : 1-3)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 100 ตอนที่ 31 วันที่ 31 มีนาคม 2535) มาตรา 71 กำหนดว่า "ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการถือว่าผู้นั้นมีความชอบจะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติรางวัล หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี " มาตรา 72 กำหนดว่า "การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงานตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ."

การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่ง ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณา

ในกรณีที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใต้ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้นั้นทราบ พร้อมทั้ง เหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้

มาตรา 79 กำหนดว่า "ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน พัฒนาข้าราชการพลเรือนเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.กำหนด"

กฎ ก.พ.ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2538) ได้วางหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เกิดความเป็นธรรม ได้มาตรฐาน และเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลดียิ่งขึ้น รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสมได้เกิดความสำนึก โดยได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ตลอดจนหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน ครึ่งขั้น หนึ่งขั้น หนึ่งขั้นครึ่ง และสองขั้น กฎหมายดังกล่าวกำหนดเพียงแต่ว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือน จะต้องนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 และข้อมูลเกี่ยวกับการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาอย่างรอบคอบ ซึ่งเป็นเพียงแนวกว้าง ๆ แต่ไม่ได้กำหนดวิธีการ หรือเครื่องมือประกอบการพิจารณาไว้แต่อย่างใด ในทางปฏิบัติการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจึงอยู่ในลักษณะลักลั่นระหว่างส่วนราชการหรือแม้แต่ในส่วนราชการเดียวกัน ซึ่งมีผลให้การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการยังไม่เป็นระบบที่ดีนัก จนทำให้มีเสียงวิพากษ์วิจารณ์จากข้าราชการอยู่เสมอ (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 112 ตอนที่ 23 ก. ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2538)

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่สำคัญประการหนึ่งในระบบการบริหารงานบุคคล เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บังคับบัญชาที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ถ้าหากว่าการประเมินผลเป็นไปตามระบบคุณธรรม จะช่วยลดข้อขัดแย้งในเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง เสริมสร้างสามัคคีธรรม และสร้างพลังร่วมของกลุ่ม ในอันที่จักช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 164) ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องประเมินคุณค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ทั้งด้านผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมี

มาตรฐานระบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพ ในทางปฏิบัติ ให้ความเป็นธรรมทั่วกัน (ชูศักดิ์ เที่ยงตรง, 2531 : 17) ลักษณะเด่นชัดประการหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนราชการ คือ ส่วนใหญ่ใช้วิธีลับ เพราะป้องกันการร้องเรียนหรือทำให้เกิดการแตกแยกในหมู่ข้าราชการ ซึ่งตามหลักการประเมินผลควรเปิดเผยหรือเป็นระบบเปิด โดยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการพิจารณา (สุนทร เกิดแก้ว. 2529 : 29) การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เพียงแต่มีไว้ใช้เพื่อวัดความสามารถเท่านั้น แต่การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น มีไว้สำหรับฝึกอบรมคนเพื่อพิจารณาความดีความชอบให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง (วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2538 : 210) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกับ กฎ ก.พ.ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2538) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัดทั่วประเทศถือเป็นหลักปฏิบัติ ตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2538 เป็นต้นไป (หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 07.8/ว 10 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2538)

ต่อมาคณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2544 ได้เห็นชอบแนวนโยบายรัฐบาล ข้อ 15.2 (4) ระบุว่า "จะเร่งพัฒนาคุณภาพของข้าราชการให้มีทัศนคติที่เอื้อต่องานบริการประชาชน รวมทั้งทบทวนกฎหมาย ระเบียบขั้นตอน และวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารราชการมีความยืดหยุ่น มีประสิทธิผลโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม" จึงปรับเปลี่ยนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญไปสู่การประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ โดยมีผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นรูปธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของมาตรา 71 มาตรา 72 และ มาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 การปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐโดยยึดหลักการของการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการนำไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน รางวัลประจำปี และเงินตอบแทนอื่น ๆ แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญให้เป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรม และการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ก.พ.จึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการดังกล่าว และกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.2544 ซึ่งได้ประกาศให้กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัดทั่วประเทศถือเป็นหลักปฏิบัติและ ก.พ.จึงมีมติให้ยกเลิกหนังสือที่ นร 0708.1/ว 10 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2538 โดยให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญสำหรับการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2544 เป็นต้นไป (หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0708.1/ว 5 เมื่อ วันที่ 2 สิงหาคม 2544) ประกอบกับ ก.ม. มีมติให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงแบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย โดยมีแนวทางการประเมินผล

การปฏิบัติงานของราชการเพื่อให้มหาวิทยาลัยพิจารณากำหนดรูปแบบและรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้เอง ให้สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัยตามเหมาะสม โดยกำหนดให้ทำการประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง (หนังสือทบวงมหาวิทยาลัยที่ ทม0202.6(9)/ว 6 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2543) และการใช้ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ (หนังสือทบวงมหาวิทยาลัยที่ ทม 0202.4/ว 15 ลงวันที่ 9 กันยายน 2540)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏบัติงานของข้าราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีและเพื่อนำไปปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่ง สายงาน และระดับ
3. เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะ ของผู้บริหารและข้าราชการที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเสนอต่อมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับคณะ/หน่วยงานในการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนภายในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรมยิ่งขึ้น

## สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานคือ ผู้บริหารและข้าราชการของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่ง สายงานและ

ระดับที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ขั้นตอนและวิธีการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ และคุณลักษณะของผู้ที่สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่แตกต่างกัน

**ขอบเขตของการวิจัย**

1. **ขอบเขตด้านประชากร** การวิจัยครั้งนี้แบ่งการศึกษาเป็น 2 ส่วน ดังนี้

<u>ส่วนที่ 1</u> ศึกษาโดยใช้แบบสอบถามสอบถามจากผู้บริหารและข้าราชการของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน4,181 คน ปีงบประมาณ 2546 กำหนดเป็นกลุ่มประชากรตัวอย่าง โดยเทียบจาก ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970 : 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 354 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic random sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยกำหนดช่วงของกลุ่มเท่า ๆ กัน ผู้วิจัยได้กำหนดหมายเลขให้กับสมาชิกของประชากรทั้งหมดแล้วสุ่มตัวอย่างหน่วยแรกด้วยวิธีการใช้ตารางเลขสุ่ม เมื่อได้หน่วยแรกแล้ว หน่วยที่ 2 และหน่วยอื่น ๆ ถัดไป จะห่างเท่า ๆ กัน คือ จะทำการเลือกทุก ๆ หน่วยที่ k

<u>ส่วนที่ 2</u> ศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการกอง ศูนย์ สถาบัน สำนัก และวิทยาลัย

2. **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนพ.ศ.2544 และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ (หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0708/ว 5 เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2544) มติ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ขั้นตอนและวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนซึ่งกำหนดให้คณะ/หน่วยงานถือปฏิบัติ และการใช้ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ภายใต้องค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ
2. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
3. ขั้นตอนและวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
4. คุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ

**3. ตัวแปรที่ศึกษา**

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- อายุราชการ
- ตำแหน่ง
- สายงาน และ
- ระดับ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการที่มีต่อประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ
2. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
3. ขั้นตอนและวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
4. คุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ

**นิยามศัพท์**

**1. ข้าราชการ** หมายถึง ข้าราชการที่สังกัดมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**2. คณะ/หน่วยงาน** หมายถึง คณะ ศูนย์ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย กอง วิทยาเขต และหน่วยงานที่เทียบเท่าคณะ

**3. หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน** หมายถึง ข้อกำหนดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544 และมติ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**4. ขั้นตอนและวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน** หมายถึง กระบวนการและแนวปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อให้ได้มา ซึ่งผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของแต่ละบุคคล โดยดำเนินการตั้งแต่ คณะ/หน่วยงาน จนกระทั่งถึงการจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

**5. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ** หมายถึง รายการประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ผลงาน ประกอบด้วย ปริมาณงาน คุณภาพของผลงาน ความทันเวลา ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน คุณลักษณะการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

ความรับผิดชอบ ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

**6. การพิจารณาความดีความชอบ** หมายถึง การพิจารณาการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในมหาวิทยาลัยของแต่ละคนว่าอยู่ในระดับใด เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอันเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

**7. ปี** หมายถึง ปีงบประมาณ

**8. ครึ่งปีแรก** หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ 31 มีนาคมของปีถัดไป

**9 ครึ่งปีหลัง** หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายนของปีเดียวกัน

**10. ครึ่งปีที่แล้วมา** หมายถึง ระยะเวลาครึ่งปีแรก หรือครึ่งปีหลังแล้วแต่กรณี

**11. คุณภาพของงาน** หมายถึง ผลงานที่ปฏิบัติได้มีความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย และผลลัพท์ที่กำหนดมีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ ประณีต เรียบร้อย และเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

**12. ปริมาณงาน** หมายถึง ปริมาณของผลผลิตหรือกิจกรรมของงานที่ทำได้สำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย

**13. ประสิทธิภาพ** หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน

**14. ประสิทธิผล** หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น

**15. เงินตอบแทนพิเศษ** หมายถึง จำนวนเงินตอบแทนพิเศษที่ข้าราชการได้รับกรณีที่มีเงินเดือนถึงขั้นสูง ของอันดับหรือตำแหน่ง โดยจ่ายควบกับเงินเดือนเป็นรายเดือน เป็นระยะเวลา 6 เดือน

**16. เงินรางวัลประจำปี** หมายถึง เงินรางวัลการทำงานที่เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยให้ข้าราชการพลเรือนได้รับเงินรางวัลประจำปีจ่ายครั้งเดียว เป็นจำนวนเงินไม่เกิน 1 เท่าของเงินเดือน

**17. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร** หมายถึง ข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่บังคับบัญชากำกับตรวจสอบและแนะนำปฏิบัติงานของข้าราชการ ในฐานะ เลขานุการคณะ/สถาบัน/สำนัก/วิทยาลัย หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าหน่วยอิสระ

**18. ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ ผู้ปฏิบัติงาน** หมายถึง ข้าราชการที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน โดยไม่มีการบังคับบัญชาผู้อื่น

**19. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย** หมายถึง อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการกอง/ ศูนย์/สถาบัน/สำนัก/ วิทยาลัย

**20. ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน** หมายถึง อธิการบดี