



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา โทร.๐๕๓ - ๙๒๑๔๔๔ ต่อ ๑๒๑๐
ที่ ศธ ๐๕๘๓.๐๑/๑.๑๘ ๒๒๒ วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๔
เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑/๒๕๕๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕)

เรียน รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ตามหนังสือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ที่ ศธ ๐๕๘๓.๐๑/ว ๑๕๔๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๔ กองบริหารงานบุคคล ได้แจ้งแนวทางปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๒/๒๕๕๔ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔) และแจ้งให้ศึกษาแนวทางและเตรียมความพร้อมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ นั้น

กองบริหารงานบุคคลได้เสนอหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ซึ่งจะต้องมีการกำหนดข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน โดยนำข้อมูลผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการดำเนินงานแผนพัฒนาบุคลากร เมื่อวันที่ ๘ - ๙ กันยายน ๒๕๕๔ ณ บ้านปลายดอยศรีสวรรค์ นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๔ ซึ่งคณะกรรมการได้มีมติเห็นชอบ ดังต่อไปนี้

๑. เห็นชอบให้กำหนดสัดส่วนการประเมินของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามที่เสนอสัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการร้อยละ ๓๐
๒. แบบฟอร์มข้อตกลง แบบประเมิน และแบบสรุปผลการปฏิบัติราชการให้ปรับแก้ไขตามข้อเสนอของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งต้องระบุรายละเอียดการประเมินให้ชัดเจน เช่น การประเมินข้าราชการตำแหน่งวิชาการ ที่อาจประเมินตามภาระงานขั้นต่ำตามประกาศมหาวิทยาลัย ส่วนข้าราชการประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปอาจประเมินตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.พ.อ.กำหนด ทั้งนี้ให้มีการทำประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยก่อนนำไปใช้ และในระหว่างดำเนินการให้ประเมินตามแบบประเมินเดิมไปพลางก่อน

จากมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ดังกล่าวข้างต้นจึงให้หน่วยงานดำเนินการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕) ตามแบบประเมินเดิมไปพลางก่อน โดยให้ตัดคำว่า "ให้ใช้เฉพาะรอบการประเมิน ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ เท่านั้น" ออกจากแบบประเมินหรือสามารถดาวโหลดเอกสารได้จาก <http://personal.rmutl.ac.th>

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(นายชัยยง เอื้อวิริยานุกุล)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕ (๑ เมษายน ๒๕๕๕)

	รายละเอียด
<p>๑. ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนเงินเดือน</p>	<p>๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔</p> <p>๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔</p> <p>๓. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ รอบที่ ๑</p> <p>๔. หนังสือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ที่ ศธ ๐๕๘๓.๐๑/ว ๑๘๙๒ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบที่ ๑/๒๕๕๕</p>
<p>๒. ข้อมูลจำนวนและอัตราเงินเดือน</p>	<p>สำรวจจำนวนและอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน (ตามบัญชีถือจ่าย) ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๕</p>
<p>๓. ฐานในการคำนวณวงเงิน</p>	<p>รวมจำนวนเงินทุกตำแหน่งที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๕ ตามข้อ ๒ ร้อยละ ๓ (เพื่อใช้บริหารวงเงินงบประมาณสำหรับเลื่อนเงินเดือนตามที่ได้รับจัดสรรร้อยละ ๒.๘)</p> <p><u>ยกเว้น</u> ๑. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก/วิทยาลัย และผู้ช่วยอธิการบดี (คณะกรรมการ CEO)</p> <p>๒. ข้าราชการที่ไปช่วยราชการหน่วยงานอื่น นอกสังกัด มทร.ล้านนา</p> <p>๓. ข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง ที่มีได้ช่วยปฏิบัติงานใด ๆ ในพื้นที่</p>
<p>๔. รอบการประเมิน</p>	<p>รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๔) ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔</p>
<p>๕. การดำเนินงานและวิธีการที่ใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงาน</p>	<p>เมื่อหน่วยงานประเมินผลข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาแล้ว ให้เก็บแบบประเมินไว้ที่หน่วยงานเพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบ อย่างน้อยสองรอบการประเมิน <u>ยกเว้น</u> ข้าราชการที่ปฏิบัติงานทั้งในเขตพื้นที่และส่วนกลาง ให้หน่วยงานต้นสังกัด ส่งผลการประเมินให้มหาวิทยาลัยฯ (ผ่าน ก.บ.ม.) เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย สำหรับข้าราชการที่งดเลื่อนเงินเดือนกรณีไม่ผ่านการประเมิน สำหรับข้าราชการที่งดเลื่อนเงินเดือนกรณีไม่ผ่านการประเมิน ให้ส่งแบบประเมินพร้อมแจ้งเหตุผลให้มหาวิทยาลัยฯ ทราบ (ผ่าน ก.บ.ม.) ทุกราย</p> <p>การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕) ให้นำผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ ข้อมูลเกี่ยวกับการลา พุทธิกรรม</p>

	รายละเอียด															
	<p>การมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ มาประกอบการพิจารณาด้วย ส่วนการประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินเฉพาะสมรรถนะหลักของแต่ละตำแหน่ง</p>															
๖. หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน	<p>เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔</p>															
๗. ระดับการประเมิน	<p>ผลการประเมินมี ๕ ระดับ</p> <table border="1"> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>คะแนน</td> <td>๙๐ - ๑๐๐ %</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>คะแนน</td> <td>๘๐ - ๘๙.๙๙ %</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>คะแนน</td> <td>๗๐ - ๗๙.๙๙%</td> </tr> <tr> <td>ระดับพอใช้</td> <td>คะแนน</td> <td>๖๐ - ๖๙.๙๙ %</td> </tr> <tr> <td>ระดับต้องปรับปรุง</td> <td>คะแนน</td> <td>ต่ำกว่า ๖๐% (งดเลื่อนเงินเดือน)</td> </tr> </table>	ระดับดีเด่น	คะแนน	๙๐ - ๑๐๐ %	ระดับดีมาก	คะแนน	๘๐ - ๘๙.๙๙ %	ระดับดี	คะแนน	๗๐ - ๗๙.๙๙%	ระดับพอใช้	คะแนน	๖๐ - ๖๙.๙๙ %	ระดับต้องปรับปรุง	คะแนน	ต่ำกว่า ๖๐% (งดเลื่อนเงินเดือน)
ระดับดีเด่น	คะแนน	๙๐ - ๑๐๐ %														
ระดับดีมาก	คะแนน	๘๐ - ๘๙.๙๙ %														
ระดับดี	คะแนน	๗๐ - ๗๙.๙๙%														
ระดับพอใช้	คะแนน	๖๐ - ๖๙.๙๙ %														
ระดับต้องปรับปรุง	คะแนน	ต่ำกว่า ๖๐% (งดเลื่อนเงินเดือน)														
๘. การบริหารวงเงินเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน	<p>กลุ่มประเภทวิชาการ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ กลุ่มประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้บริหารจัดการภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร (ขั้นต่ำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑.๕ และสูงสุดไม่เกินร้อยละ ๕) และใช้ทศนิยมหนึ่งตำแหน่งเท่านั้น</p>															
๙. แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวันลา และระยะเวลาการมาปฏิบัติราชการ	<p>เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ กรณีข้าราชการรายใด มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีที่แล้วมาไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือน แต่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่ามิเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนเงินเดือนได้ ให้หน่วยงานส่งแบบประเมินพร้อมเสนอเหตุผลเพื่อประกอบการพิจารณาถึงมหาวิทยาลัยฯ (ผ่านกองบริหารงานบุคคล) เพื่อเสนอ กบม. ให้ความเห็นชอบ</p>															
๑๐. การจัดสรรวงเงินงบประมาณสำหรับหน่วยงาน	<p>มหาวิทยาลัยจัดสรรวงเงินให้หน่วยงานร้อยละ ๒.๘ ของฐานเงินเดือนของข้าราชการที่มีตัว ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๕ (ไม่ต้องแบ่งกลุ่ม)</p>															
๑๑. ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้ถึงขั้นสูง	<p>ข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนขั้นสูงหรือใกล้ถึงเงินเดือนขั้นสูงของประเภทหรือระดับตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ.กำหนด ให้ได้รับเป็นค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการ โดยคิดเป็นร้อยละของฐานในการคำนวณที่กำหนดไว้ตามช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ส่วนการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษนี้ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวง</p>															

	รายละเอียด												
<p>๑๒. วิธีการ ขั้นตอน การปฏิบัติของแต่ละหน่วยงาน</p>	<p>การคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ (กฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการกำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔)</p> <p>- ให้ประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน</p> <p>- ให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยแบ่งกลุ่มคะแนนตามผลการประเมิน ๕ ระดับ ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="662 627 1212 817"> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>คะแนน</td> <td>๙๐ - ๑๐๐ %</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>คะแนน</td> <td>๘๐ - ๘๙.๙๙ %</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>คะแนน</td> <td>๗๐ - ๗๙.๙๙ %</td> </tr> <tr> <td>ระดับพอใช้</td> <td>คะแนน</td> <td>๖๐ - ๖๙.๙๙ %</td> </tr> </table> <p>ระดับต้องปรับปรุง คะแนน ต่ำกว่า ๖๐% (งดเลื่อนเงินเดือน)</p> <p>- การบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ต้องบริหารภายใต้วงเงินที่ได้รับจัดสรรเท่านั้น และห้ามหารเฉลี่ย เพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน</p>	ระดับดีเด่น	คะแนน	๙๐ - ๑๐๐ %	ระดับดีมาก	คะแนน	๘๐ - ๘๙.๙๙ %	ระดับดี	คะแนน	๗๐ - ๗๙.๙๙ %	ระดับพอใช้	คะแนน	๖๐ - ๖๙.๙๙ %
ระดับดีเด่น	คะแนน	๙๐ - ๑๐๐ %											
ระดับดีมาก	คะแนน	๘๐ - ๘๙.๙๙ %											
ระดับดี	คะแนน	๗๐ - ๗๙.๙๙ %											
ระดับพอใช้	คะแนน	๖๐ - ๖๙.๙๙ %											
<p>๑๓. ฐานในการคำนวณและช่วงระดับเงินเดือน</p>	<p>ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ.กำหนด ตามหนังสือคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙(๒)/ว ๙ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๔</p>												
<p>๑๔. การประกาศและการแจ้งการเลื่อนเงินเดือน</p>	<p>มหาวิทยาลัยจะแจ้งผลการประเมินและอัตราการเลื่อนเงินเดือนให้หน่วยงานทราบภายหลังจากที่ได้บริหารงบประมาณเรียบร้อยแล้ว และให้หน่วยงานประกาศผลการประเมินของข้าราชการที่มีผลการประเมินระดับดีเด่นและดีมาก</p> <p>ให้หน่วยงานแจ้งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการทราบเป็นรายบุคคลตามแบบฟอร์ม เอกสารหมายเลข ๘</p>												
<p>๑๓. การเลื่อนเงินเดือน</p>	<p>กรณีที่หน่วยงานกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพิ่มเติมต้องประกาศให้ข้าราชการได้รับทราบ และหากหน่วยงานเห็นสมควรงดเลื่อนเงินเดือนข้าราชการรายใดต้องแจ้งเหตุผลให้ข้าราชการผู้นั้นทราบด้วย และให้มีสิทธิชี้แจงหรือโต้แย้งผลการประเมินได้ ก่อนนำเสนอข้อมูลต่ออธิการบดี</p>												
<p>๑๔. กำหนดส่งถึงกองบริหารงานบุคคล</p>	<p>ภายในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕</p>												

ตัวอย่างและวิธีการใช้ฐานการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

* การคำนวณวงเงินที่ข้าราชการจะได้รับการเลื่อนเงินเดือน ให้ใช้ตารางแสดงฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับเงินเดือน (ค่า Midpoint) เพื่อดูว่าข้าราชการผู้นั้นควรใช้ค่า (Midpoint) ตรงกับค่าใด

วิธีดูค่า (Midpoint)

1. การดูตาราง (Midpoint) ให้ดูจากช่องที่ ๑ ไปช่องถัดไปทางขวามือบรรทัดเดียวกัน
2. เริ่มต้นดูที่ช่องประเภทตำแหน่ง (ช่องที่ ๑) แล้วดูช่องระดับ (ช่องที่ ๒) เพื่อดูว่าข้าราชการผู้นั้นครองตำแหน่งประเภทใด เช่น ปัจจุบันตำแหน่งวิชาการ ระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
3. ดูเงินเดือนของแต่ละบุคคลว่าข้าราชการผู้นั้นอยู่ในช่วงเงินเดือนช่วงใด (ช่องที่ ๓)
4. ช่องที่ ๔ เป็นค่า (Mid point) ที่กำหนดตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓
5. จากนั้นดูช่องฐานในการคำนวณ (ช่องที่ ๕) (Midpoint) ซึ่งแยกเป็นช่องที่ ๕.๑ และ ๕.๒ ซึ่งจะปรากฏฐานในการคำนวณ ระดับบน หรือ ระดับล่าง (ช่องที่ ๕.๑) แล้วจึงดูตัวเลขใน (ช่องที่ ๕.๒)ว่าจะใช้ตัวเลขใดมาพื้นฐานในการคำนวณเงินที่ข้าราชการผู้นั้นจะได้รับการเลื่อนเงินเดือน

หมายเหตุ กรณีที่มีการคำนวณมีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท เช่น "๕๗๕" ให้ปัดเป็น "๕๘๐"

ตัวอย่าง การคำนวณเงินเลื่อนเงินเดือน

ตัวอย่างที่ ๑ นายใจดี มั่นคง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รับเงินเดือน ๔๐,๘๗๐ บาท

มีผลการประเมินระดับดีมาก ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ร้อยละ ๓.๑

วิธีคำนวณ * เริ่มจากการดูตารางแสดงฐานในการคำนวณ (Midpoint) ในช่องที่ ๑ (ประเภทตำแหน่งวิชาการ) และช่องที่ ๒ ระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

* จากนั้นดูช่องที่ ๓ (ช่วงเงินเดือน) เพื่อดูว่าเงินเดือนที่ นายใจดีได้รับอยู่ในช่วงเงินเดือนใด ซึ่งปรากฏว่าเงินเดือน ๔๐,๘๗๐ บาท จะอยู่ในช่วง ๔๐,๓๙๐ - ๕๔,๐๙๐

* เสร็จแล้วให้ดูไปทางขวามือบรรทัดเดียวกัน จะเห็นช่องที่ ๕ (ช่องฐานในการคำนวณ) ซึ่งเงินเดือนขั้น ๔๐,๘๗๐ บาท จะตรงกับฐานในการคำนวณ (Midpoint) ช่องที่ ๕.๑ ระดับบน และตรงกับช่องที่ ๕.๒ อัตรา ๔๗,๒๔๐ บาท

วิธีแทนค่า ให้นำค่า Midpoint ซึ่งหมายถึงช่องที่ ๕.๑ ระดับ บน อัตรา ๔๗,๒๔๐ บาท มาคูณกับค่าร้อยละที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมิน = ๔๗,๒๔๐ X ๓.๑ เป็นเงินเท่ากับ ๑,๔๖๔.๔๔บาท

ดังนั้น ข้าราชการผู้นี้จะได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ เป็นเงินเท่ากับ ๑,๔๗๐ บาท



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ รอบที่ ๑

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๔ อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๙ (๕) ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๓ โดยมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๔ จึงออกประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ รอบที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕ ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน โดยใช้แบบฟอร์มข้อตกลงตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

๒. การทำข้อตกลงตำแหน่งประเภทวิชาการให้กำหนดตามภาระงานขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ประกาศมหาวิทยาลัยฯ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่อง รายละเอียดภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์) สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ใช้แบบฟอร์มประเมินเดิมของแต่ละหน่วยงาน โดยนำข้อตกลงมาประกอบการพิจารณาประเมิน

๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ใช้แบบฟอร์มตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

๔. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่

๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และให้สัดส่วนคะแนนในการประเมินร้อยละ ๗๐

๔.๒ พฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก และให้สัดส่วนคะแนนในการประเมินร้อยละ ๓๐ ดังนี้

๔.๒.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๔.๒.๒ การบริการที่ดี

- ๔.๒.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- ๔.๒.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ๔.๒.๕ การทำงานเป็นทีม

๕. ให้แบ่งกลุ่มตามระดับคะแนนและช่วงคะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙
ปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๔

(นายชัยยง เอื้อวิริยานุกุล)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา