

## สรุปรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

### การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑. กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีละ ๒ รอบการประเมิน รอบละ ๖ เดือน
  - ๑.๑ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
  - ๑.๒ รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ของปี
๒. กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการให้ประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ โดยแบ่งกลุ่มผู้รับการประเมินเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
  - ๒.๑ สายวิชาการที่ทำหน้าที่ผู้บริหาร ใช้แบบประเมิน (เดิม)
  - ๒.๒ สายวิชาการที่ทำหน้าที่สอน ใช้แบบการจัดทำข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามหนังสือแจ้งเวียนที่ ศธ ๐๕๘๓.๑๘/ว ๘๘๓ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๖ ตามมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐ (๔/๒๕๕๖) เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๖
  - ๒.๓ สายสนับสนุน ใช้แบบจัดทำข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไป ตามหนังสือแจ้งเวียนที่ ศธ ๐๕๘๓.๐๑/ว ๐๔๗๙ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๖ เริ่มรอบการประเมินระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ เพื่อใช้เลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖
๓. แบ่งกลุ่มคะแนนตามผลการประเมินออกเป็น ๕ ระดับ ได้แก่
  - ๓.๑ ระดับดีเด่น ๙๐ - ๑๐๐ คะแนน
  - ๓.๒ ระดับดีมาก ๘๐ - ๘๙.๙๙ คะแนน
  - ๓.๓ ระดับดี ๗๐ - ๗๙.๙๙ คะแนน
  - ๓.๔ ระดับพอใช้ ๖๐ - ๖๙.๙๙ คะแนน
  - ๓.๕ ระดับปรับปรุง ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน
๔. ข้าราชการสายวิชาการที่ปฏิบัติงานบริหาร CEO และผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลาง (ตามบัญชีรายชื่อแนบ) ให้นำฐานเงินเดือนมาบริหารจัดการในส่วนกลาง โดยให้หน่วยงานจัดส่งผลประเมินด้านการสอนมายังกองบริหารงานบุคคล เพื่อสรุปเสนอต่ออธิการบดี
๕. ข้าราชการที่ปฏิบัติงานสังกัดเขตพื้นที่ให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ประเมิน
๖. ข้าราชการสายสนับสนุนสังกัดหน่วยงานระดับกองให้ผู้อำนวยการกองเป็นผู้ประเมิน

### งบประมาณที่ใช้เลื่อนเงินเดือน

ร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนของข้าราชการที่มีตัว ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ วันที่ ๑ กันยายน ของทุกปี (จัดสรรให้หน่วยงาน ร้อยละ ๒.๘)

### การใช้งบเงินที่กัไว้ร้อยละ ๐.๒ ของฐานเงินเดือน

๑. เพิ่มให้ข้าราชการที่ได้รับการเสนอพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจากหน่วยงานร้อยละ ๐.๑ ทุกราย เช่นได้รับการเสนอจากหน่วยงานร้อยละ ๓.๐๐ เพิ่มให้เป็นร้อยละ ๓.๑๐

๒. สรุปลงเงินที่เหลือเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

๒.๑ พิจารณาให้ข้าราชการสายวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผู้ปฏิบัติงานในโครงการต่างที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ ที่สร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย เช่น โครงการพระราชดำริ โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช ศูนย์ภูฟ้า ศูนย์จักรพันธ์เพ็ญศิริ หรืออื่นตามความเหมาะสม

๒.๒ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมให้แก่ข้าราชการที่หน่วยงานเสนอรายชื่อเพิ่มเติมกรณีพิเศษตามลำดับ

๒.๓ กั้นไว้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กรณีที่มีฐานการคำนวณเพิ่มในระหว่างการดำเนินการตรวจสอบการเสนอเลื่อนเงินเดือน

#### หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน

๑. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ.อ.กำหนด สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และไม่ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการทุกคนได้รับเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ในอัตราร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ (มติ กบม. กำหนดขั้นต่ำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑.๕ และไม่ควรร้อยละ ๕)

๒. การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึง ๑๐ บาท ปัดเป็น ๑๐ บาท

๓. การกำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนเป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ.

๔. ผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้แจ้งให้ข้าราชการทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล ตามเอกสารหมายเลข ๘ ซึ่งประกอบด้วย

๔.๑ อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน

๔.๒ ฐานในการคำนวณ

๔.๓ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน

๔.๔ เงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือน

๔.๕ เหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน (กรณีข้าราชการที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน)

๕. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ เงื่อนไข ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไข การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔

๖. ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้นำข้อมูลการลา พุทธิกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

๗. ข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนขั้นสูงหรือใกล้ถึงเงินเดือนขั้นสูงของสายงานหรือระดับตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. กำหนดให้ได้รับเป็นค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการ โดยคิดเป็นร้อยละของฐานในการคำนวณที่กำหนดไว้ตามช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง

๘. การเลื่อนเงินเดือนให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนใน แต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง

๙. ให้หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ขั้นตอนการดำเนินการ

๑. แจกแจงเวียนหลักเกณฑ์ให้หน่วยงานรับทราบและปฏิบัติตามระเบียบและที่มหาวิทยาลัยกำหนด
๒. กำหนดวันเวลาในการเสนอขอพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมิน
๓. ตรวจสอบความถูกต้องการเสนอขอพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจากหน่วยงาน
๔. สรุปผลการประเมินของผู้บริหาร CEO พร้อมวงเงินเสนอพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเสนอต่ออธิการบดี
๕. สรุปรายชื่อข้าราชการสายวิชาการที่ทำหน้าที่ผู้บริหารพร้อมร้อยละที่ได้รับการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนจากหน่วยงานต้นสังกัดเสนอต่ออธิการบดี
๖. สรุปรายชื่อข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารส่วนกลาง ไปช่วยราชการหน่วยงานอื่น และข้าราชการสายสนับสนุน เสนอต่ออธิการบดี
๗. เมื่ออธิการบดีพิจารณาแล้วกองบริหารงานบุคคลสรุปการใช้งบเงินร้อยละ ๓ ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยฯ
๘. จัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนกรณีข้าราชการได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของตำแหน่ง ประกาศระดับผลการประเมิน (เฉพาะระดับดีเด่นและดีมาก) พร้อมหนังสือแจ้งเวียนให้หน่วยงานเสนออธิการบดีลงนามเพื่อแจ้งเวียนให้หน่วยงานรับทราบ

-----