



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณวิศวกรรมศาสตร์ มช. ศูนย์รังสิต โทร. ๐ ๒๕๖๔ ๓๐๐๑-๙ ต่อ ๓๐๐๙ <http://www.engr.tu.ac.th>
ที่ ศธ ๐๕๑๖.๒๒/ว.๗๕๔

วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง หลักเกณฑ์กลางในการเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้างประจำปี สำหรับข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่รอบ
การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรียน ข้าราชการ / พนักงานมหาวิทยาลัยทุกท่าน (อาจารย์และเจ้าหน้าที่)

ตามที่คณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการระดับคณะ ได้มีการประชุมเพื่อแก้ไขเพิ่มเติม
หลักเกณฑ์กลางเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ / ค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตามผลการประเมิน เมื่อวันที่ ๑๗
มิถุนายน ๒๕๕๘ และวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๘ และตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘
เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ วาระที่ ๔.๑๐ มีมติให้คณะฯ ทำหนังสือเวียนเพื่อสอบถามความเห็นคณาจารย์จากทุกวิชา
ด้วย ซึ่งมีข้อสรุปในเรื่องต่างๆ เพื่อให้ทุกวิชา และสำนักงานเลขานุการคณะฯ ได้อีกปฏิบัติในการเลื่อนเงินเดือน / ค่าจ้าง
ประจำปี สำหรับข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่รอบการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ โดย
ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์
๒๕๕๘ ในวาระที่ ๓.๒ ดังนี้

การกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมิน (สำหรับข้าราชการ)

ระดับการประเมิน	คะแนน	ได้รับการเลื่อนเงินเดือน (ร้อยละ)
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๔ - ๕
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๓ - ๓.๙
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒ - ๒.๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑ - ๑.๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

การกำหนดร้อยละของการเลื่อนค่าจ้างตามผลการประเมิน (สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย)

ระดับการประเมิน	คะแนน	ได้รับการเลื่อนค่าจ้าง (ร้อยละ)
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๗ - ๙
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๖ - ๖.๙
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๕ - ๕.๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๔ - ๔.๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนค่าจ้าง

หลักเกณฑ์กลางในการเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้างประจำปีสำหรับข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่รอบการ
ประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

- ในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ให้แต่ละภาควิชา แยกประเมินและเลื่อนเงินเดือนสายสนับสนุนวิชาการและ
สาขาวิชาการออกจากกัน โดยให้ประเมินเลื่อนเงินเดือนสาขาวิชาการแบบแยกตำแหน่งทางวิชาการออกเป็น ๒
กลุ่ม (อาจารย์ + ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ รองศาสตราจารย์ + ศาสตราจารย์) และหากมีเงินเหลือจากการ
เลื่อนเงินเดือนที่ไม่สามารถเลื่อนให้ผู้ใดได้ออกในกลุ่มนั้นๆ ก็สามารถกลุ่มเงินเดือนให้กับกลุ่มอื่นได้

๒. ในการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้แต่ละภาควิชาแยกประเมินและเลื่อนค่าจ้างสายสนับสนุนวิชาการ และสายวิชาการออกจากกัน โดยให้ประเมินเลื่อนเงินเดือนสายวิชาการแบบแยกตำแหน่งทางวิชาการออกเป็น ๒ กลุ่ม (อาจารย์ + ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ รองศาสตราจารย์ + ศาสตราจารย์) และหากมีเงินเหลือจากการเลื่อนเงินเดือนที่ไม่สามารถเลื่อนให้ได้โดยในกลุ่มนั้นๆ ก็สามารถเกลี่ยวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้กับกลุ่มอื่นได้

๓. อาจารย์ที่ประจำอยู่ศูนย์พัทยา ให้แยกเป็นอีก ๑ กลุ่ม ใน การพิจารณาเงินเดือน/ค่าจ้าง (ไม่ว่าจะสังกัดอยู่ภาควิชาใดก็ตามให้พิจารณาร่วมเป็นกลุ่มเดียวกัน)

๔. พนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายสนับสนุนวิชาการและสายวิชาการให้มีการประเมินสมรรถนะ และองค์ประกอบอื่นๆ เช่นเดียวกับข้าราชการด้วย

๕. สำหรับสายวิชาการ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดและพิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

๕.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ตามเกณฑ์ในข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘) ร้อยละ ๗๐ โดยพิจารณาจากความสำเร็จของงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณผลงาน

๕.๒ สมรรถนะ (พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ) ร้อยละ ๒๐ โดยพิจารณาจาก

๕.๒.๑ สมรรถนะหลัก

๕.๒.๒ สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน

๕.๒.๓ สมรรถนะในการเป็นมืออาชีพ ระดับบริหาร

๕.๓ องค์ประกอบอื่นๆ ร้อยละ ๑๐ โดยพิจารณาจาก

รายละเอียด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	(ไม่เกินกำหนดเวลา) คะแนนที่ได้รับ	(เกินกำหนดเวลา) คะแนนที่ได้รับ
๑. การส่งผลการศึกษา : พิจารณาจากการส่งผลการศึกษาของคณะฯ ในแต่ละรอบการประเมินไม่เกินกำหนดเวลา (เฉพาะวิชา rate ภาคปกติ ส่วนวิชา rate บัณฑิตศึกษา ใช้ตามเกณฑ์ระยะเวลาที่ มธ. กำหนด)	๕	๕	๐
๒. การส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติราชการ ในแต่ละรอบการประเมินไม่เกินกำหนดเวลา	๒	๒	๐
๓. การส่ง มคอ. ๓-๖ ในแต่ละภาคการศึกษามิ่งเกินกำหนดเวลา	๕	๕	๐

๖. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐ ให้พิจารณาจากความสำเร็จของงานตามประกาศคณะกรรมการวิศวกรรมศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และให้พิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

๖.๑ คะแนนผลการปฏิบัติราชการที่นำมาใช้พิจารณาตามผลสัมฤทธิ์ของงานต้องเป็นผลงานหรือภาระงานรวมทุกหมวดที่ระบุไว้ในข้อ (๖) ของประกาศดังกล่าวข้างต้น

๖.๒ ผลสัมฤทธิ์ของงานของสายวิชาการในแต่ละภาควิชาในข้อ ๕.๑ ให้แยกตามคะแนนผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

คะแนนผลการปฏิบัติราชการ	ช่วงคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ)
$\geq \text{Median} + ๒.๕ \text{ SD}$ ถึง $\text{Median} + ๓.๕ \text{ SD}$	๖๓ - ๗๐
$\geq \text{Median} + ๐.๕ \text{ SD}$ และน้อยกว่า $\text{Median} + ๒.๕ \text{ SD}$	๕๖ - ๖๒.๘๙
$\geq \text{Median} - ๐.๕ \text{ SD}$ และน้อยกว่า $\text{Median} + ๐.๕ \text{ SD}$	๔๙ - ๕๕.๘๙
≥ ๖๐ และน้อยกว่า $\text{Median} - ๐.๕ \text{ SD}$	๔๑ - ๔๘.๘๙
น้อยกว่า ๖๐ คะแนน	๐ - ๔๑.๘๙

หมายเหตุ:- Median หมายถึง ค่ากลางมัธยฐาน
 SD หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๗. สำหรับสายวิชาการในการประเมินสมรรถนะของอาจารย์จะต้องให้ความสำคัญและชัดเจนขึ้น โดยอาจารย์ที่ไม่ปฏิบัติตามระยะเวลาการกำหนดส่งภาระงาน และการไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมประชุม/สัมมนา ในกรณีที่ภาควิชา หรือคณะฯ เป็นผู้จัด ข้างท้ายนี้จะได้คะแนนประเมินสมรรถนะไม่เต็ม ๒๐ ดังนี้

ภาระงานที่ไม่เป็นไปตามกำหนด	สมรรถนะประจำตำแหน่งงานที่ต้องให้คะแนน ต่ำกว่าค่าคาดหวัง
๑. การส่ง moc. ไม่ทันกำหนด	การทำงานเป็นทีม
๒. การส่งเกรดไม่ทันกำหนด	การทำงานเป็นทีม
๓. การไม่มีผลงานวิชาการใดๆ	ความเป็นอาจารย์ธรรมศาสตร์

การไม่ให้ความร่วมมือ	สมรรถนะหลักที่ต้องให้คะแนนต่ำกว่าค่าคาดหวัง
๑. การไม่เข้าร่วมประชุม/สัมมนา ในกรณีที่ภาควิชา หรือคณะฯ เป็นผู้จัด	การพัฒนาตนเอง

๘. ให้เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้างเป็นร้อยละตามสัดส่วนของคะแนนการประเมินของบุคลากรแต่ละคน เมื่อร่วมวงเงินที่เลื่อนแล้วเกินกว่าวงเงินที่มีสิทธิ์เลื่อน (สำหรับข้าราชการ ร้อยละ ๒.๔๒ ของเงินเดือนรวมทั้งหมด / สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ ๕.๘๒ ของเงินเดือนรวมทั้งหมด) ก็ให้ปรับลดเงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้างของบุคลากรแต่ละคนลงตามส่วนเพื่อให้อยู่ในวงเงินรวมที่สามารถเลื่อนได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบโดยทั่วถัน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประวัศส์ วงศากัญจน์)
 คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์