



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารงานบุคคล งานทะเบียนประวัติฯ โทร. ๗๐๒๑.....

ที่ อว.๐๖๕๐.๑๕/ 3043 วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔.....

เรื่อง ส่งสรุปผลการประเมินฯ ข้าราชการฯ และพนักงานมหาวิทยาลัย รอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔.....

เรียน คณบดี / ผู้อำนวยการสถาบัน / สำนัก / กอง / หัวหน้าหน่วย

ด้วยถึงรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการฯ และพนักงานมหาวิทยาลัย รอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ในการนี้ เพื่อรวบรวมผลการประเมินฯ ของข้าราชการฯ และพนักงานมหาวิทยาลัย จึงให้หน่วยงานดำเนินการดังนี้

๑. ข้าราชการ ดำเนินการตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เรื่อง การบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) ดังเอกสารแนบ

๒. พนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ และประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เรื่อง การบริหารวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) ดังเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการส่งเอกสารให้กองบริหารงานบุคคลภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. ข้าราชการ

- ๑.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด
- ๑.๒ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
- ๑.๓ ประกาศการกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมินฯ เพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในหน่วยงาน ประกอบด้วย ระดับผลการประเมิน ช่วงคะแนน และอัตราร้อยละ
- ๑.๔ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีงดเลื่อนเงินเดือน
- ๑.๕ แบบสรุปผลการประเมินฯ ของข้าราชการ ตามแบบหมายเลข ๑ - ๗

๒. พนักงานมหาวิทยาลัย

๒.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินฯ พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัด

๒.๒ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

๒.๓ ประกาศการกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมินฯ เพื่อใช้ในการเลื่อนค่าจ้าง
พนักงานมหาวิทยาลัยในหน่วยงาน ประกอบด้วย ระดับผลการประเมิน ช่วงคะแนน และอัตราร้อยละ

๒.๔ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีงดเลื่อนค่าจ้าง

๒.๕ แบบสรุปผลการประเมินฯ ของพนักงานมหาวิทยาลัย ตามแบบหมายเลข ๑ - ๗



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภูริวัตร คัมภีรภาพพัฒน์)

รองอธิการบดี



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
พ.ศ. ๒๕๖๑

เพื่อให้การโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการโอนเงินเดือนข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ การโอนเงินเดือนข้าราชการ ให้เลื่อนปีละสองครั้ง คือ วันที่ ๑ เมษายน และวันที่ ๑ ตุลาคม

ข้อ ๒ การโอนเงินเดือนข้าราชการให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนข้าราชการที่มีคนครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน โดยการบริหารวงเงินสำหรับการโอนเงินเดือนข้าราชการในแต่ละรอบของการโอนเงินเดือน ให้เป็นไปตามประกาศ ก.บ.ม.

ข้อ ๓ การคำนวณเพื่อโอนเงินเดือนข้าราชการให้ใช้ฐานในการคำนวณช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือนแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งเป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

การโอนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ.อ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

การโอนเงินเดือนให้ข้าราชการในแต่ละครั้ง ไม่ให้ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการทุกคนได้รับการโอนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

การโอนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณเพื่อโอนเงินเดือน

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการโอนเงินเดือน ถ้ามีเศษไม่ถึง ๑๐ บาท ให้ปัดเป็น ๑๐ บาท

ข้อ ๔ ข้าราชการซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๔.๑ จะต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๔.๒ ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน

๔.๓ ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๔.๔ ต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

๔.๕ ผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ หรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๔.๖ ผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๔.๗ ต้องไม่ลาป่วยและลา กิจ รวมกันเกิน ๘ ครั้ง หรือมาทำงานสายเกิน ๙ ครั้ง

๔.๘ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม ๔.๕ หรือ ๔.๖ และวันลาดังต่อไปนี้

๔.๘.๑ ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

๔.๘.๒ ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

๔.๘.๓ การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

๔.๘.๔ ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นระยะเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกิน ๖๐ วันทำการ

๔.๘.๕ ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

๔.๘.๖ ลาพักผ่อน

๔.๘.๗ ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

๔.๘.๘ ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

๔.๘.๙ การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ รวมกันไม่เกิน ๖๐ วันทำการ

การนับจำนวนวันลา สำหรับการลากิจส่วนตัวและการลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๕ ให้นำข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนความสามารถและความอุทิศสาหะในการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

หากพบว่าข้าราชการรายใดมีคุณสมบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เช่น ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และมีหลักฐานบ่งชี้ชัดเจน ให้หน่วยงานต้นสังกัดรายงานให้มหาวิทยาลัยทราบทันที เมื่อมหาวิทยาลัยตรวจสอบแล้วพบว่าขาดคุณสมบัติจริงให้อธิการบดีผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนนำเอาเหตุดังกล่าวมาเป็นเหตุในการแก้ไขคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเฉพาะราย เพื่อดูเงินเดือนข้าราชการรายดังกล่าวต่อไป

ข้าราชการผู้ใดลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่วันลาไม่เกิน ๒๓ วัน และมีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น หัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดพิจารณาแล้วว่ามีเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการผู้นั้น ให้เสนอต่ออธิการบดีเป็นการเฉพาะราย หากอธิการบดีพิจารณาแล้ว มีเหตุผลเพียงพอสมควรเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการผู้นั้นให้อธิการบดีนำเสนอ ก.บ.ม. พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า ก.บ.ม. เห็นชอบจึงจะสั่งเลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินอัตราร้อยละสำหรับการเลื่อนเงินเดือนระดับพอใช้

ข้อ ๖ สำหรับข้าราชการผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ให้หน่วยงานแจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนของผู้นั้นให้มหาวิทยาลัยทราบด้วย และดำเนินการตาม กฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๓ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

ข้อ ๗ การประกาศและแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน

๗.๑ ให้หน่วยงานประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนซึ่งหัวหน้าหน่วยงานพิจารณาอนุมัติแล้วให้ข้าราชการในสังกัดทราบอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๗.๒ ให้หน่วยงานติดตามประกาศผลการประเมินของข้าราชการในสังกัดเฉพาะผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๗.๓ มหาวิทยาลัยจัดส่งคำสั่งการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการโดยให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดแต่ละคนรับทราบ ดังต่อไปนี้

๗.๓.๑ อธิการบดี เป็นผู้แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนสำหรับ รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง

๗.๓.๒ คณบดี เป็นผู้แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนสำหรับ รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา และข้าราชการที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

๗.๓.๓ ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นผู้แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนสำหรับรองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก และข้าราชการผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ รายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีได้ระบุไว้ในประกาศนี้ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๔

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายสุกิจ นิตินัย)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
เรื่อง การบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

เพื่อให้การบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นไปตามข้อ ๖ ของหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙(๒)/ว ๑ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๕ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๔ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้แบ่งกลุ่มการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๑.๑ กลุ่มที่ ๑ กลุ่มประเภทผู้บริหาร

๑.๒ กลุ่มที่ ๒ กลุ่มประเภทวิชาการ ซึ่งมีหน้าที่สอนและวิจัย

๑.๓ กลุ่มที่ ๓ กลุ่มประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ข้อ ๒ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ให้จัดสรรวงเงินงบประมาณสำหรับใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ดังนี้

๒.๑ กลุ่มที่ ๑ ให้มีวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ร้อยละ ๒.๘๕ ของเงินเดือนข้าราชการ ตำแหน่งบริหารในสังกัดมหาวิทยาลัยที่มีคนครองอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔

๒.๒ กลุ่มที่ ๒ ให้มีวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ร้อยละ ๒.๘๕ ของเงินเดือนข้าราชการ ตำแหน่งวิชาการทุกตำแหน่งในสังกัดคณะที่มีคนครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ ยกเว้นข้าราชการ ตำแหน่งวิชาการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร และปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานสนับสนุน

๒.๓ กลุ่มที่ ๓ ให้มีวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ร้อยละ ๒.๘๕ ของเงินเดือนข้าราชการ ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะทุกตำแหน่งในสังกัดมหาวิทยาลัยที่มีคนครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔

๒.๔ ให้มีวงเงินงบประมาณร้อยละ ๒.๘๕ ของเงินเดือนข้าราชการทุกตำแหน่งในสังกัดมหาวิทยาลัยที่มีคนครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เพื่อดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๖

ข้อ ๓...

ข้อ ๓ การบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

๓.๑ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ กลุ่มประเภทผู้บริหาร ดังนี้ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๒ ให้คณบดีแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตำแหน่งวิชาการในสังกัดคณะตามวงเงินที่ได้รับการจัดสรร แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๓.๒.๑ กลุ่มประเภทผู้บริหาร หมายถึง รองคณบดี

๓.๒.๒ กลุ่มประเภทวิชาการ หมายถึง รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์

๓.๒.๓ กลุ่มประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

๓.๓ ให้ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก เป็นผู้บริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดตามวงเงินที่ได้รับการจัดสรร แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๓.๓.๑ กลุ่มประเภทผู้บริหาร หมายถึง รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก

๓.๓.๒ กลุ่มประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ในสถาบัน สำนัก

๓.๔ ให้ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นผู้พิจารณาวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดตามวงเงินที่ได้รับการจัดสรร ดังนี้

๓.๔.๑ กลุ่มประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

๓.๕ ให้คณะกรรมการบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตาม ๓.๑ ๓.๒ ๓.๓ และ ๓.๔ มีหน้าที่ ดังนี้

๓.๕.๑ กำหนดอัตราร้อยละสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละช่วงคะแนนตามระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ เพื่อเป็นเกณฑ์สำหรับพิจารณาขอเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยต้องบริหารวงเงินที่ใช้เลื่อนให้อยู่ภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรของแต่ละกลุ่ม และจัดทำเกณฑ์ที่ใช้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแจ้งให้มหาวิทยาลัยทราบ

๓.๕.๒ นำผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการรายบุคคลมาพิจารณากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตาม ๓.๕.๑ เพื่อเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นให้จัดส่งเกณฑ์ตาม ๓.๕.๑ และผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการรายบุคคล เสนอมหาวิทยาลัยภายในระยะเวลาและตามแบบฟอร์มที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งประกอบด้วยข้อมูล อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน เงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือน ดังเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๔ การกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน เป็นไปตามตารางดังนี้

ตารางกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือน

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	ร้อยละที่นำไปคำนวณ
ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐	ให้หัวหน้าหน่วยงานกำหนดร้อยละที่นำไปใช้คำนวณการเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงาน จากวงเงินที่ได้รับจัดสรร
ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	
ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	
พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐.๐๐	ไม่เลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๕ ให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการภายในของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินงบประมาณของกลุ่มใดมีเหลือสามารถเกลี่ยวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้

ข้อ ๖ การบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในภาพรวม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ วงเงินที่เหลือจากการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการแต่ละกลุ่มให้นำมารวมกับวงเงินร้อยละ ๐.๑๕ ของเงินเดือนข้าราชการที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เพื่อบริหารวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมของมหาวิทยาลัย

๖.๒ ให้อธิการบดีนำวงเงินตาม ๖.๑ ไปพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการทุกกลุ่มตำแหน่งที่อยู่ในเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่ง ดังนี้

๖.๒.๑ ข้าราชการที่ได้รับการปรับวุฒิการศึกษา หรือได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น และได้ปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนซึ่งมีผลทำให้ฐานคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนเปลี่ยนแปลงไป

๖.๒.๒ หน่วยงานที่มีวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับข้าราชการกลุ่มวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

๖.๒.๓ ข้าราชการที่มาช่วยงานส่วนกลางมหาวิทยาลัย โดยการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้
คำนึงถึงปริมาณงานและคุณภาพของผลงาน สำหรับภาระงาน ดังนี้

- ก) งานวิชาการ
- ข) งานกายภาพ
- ค) งานกิจการนักศึกษา
- ง) งานวิจัย / ประกันคุณภาพ / ความเสี่ยง / แผน
- จ) งานวิเทศสัมพันธ์ / ประชาสัมพันธ์
- ฉ) งานบริหาร
- ช) งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(รองศาสตราจารย์พิชัย จันทน์มณี)

รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

แบบสรุปคะแนนที่ประเมินได้จากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตั้งแต่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2564
(เรียงลำดับจากผู้ได้คะแนนสูงสุดลงไป)

ชื่อหน่วยงาน.....

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ลำดับที่	ชื่อ	เลขที่ประจำตำแหน่ง	ได้คะแนนการประเมิน (%)	ร้อยละที่ได้เลื่อน	ผลการประเมิน ดีเด่น ดีมาก ดี

- หมายเหตุ**
1. ในกรณีที่มีข้าราชการผู้ใดอยู่ในระหว่างถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง/ปฏิบัติงานไม่ครบ 4 เดือน/ลาเกินเกณฑ์/สายเกินเกณฑ์ที่กำหนด หน่วยงานต้องประเมินผลการปฏิบัติงาน แสดงคะแนนประเมิน และเลื่อนเงินเดือนตามช่วงคะแนนที่ประเมินได้ลงในแบบหมายเลข 6 ด้วย
 2. เรียงตามคะแนนการประเมินจากมากไปหาน้อย

บัญชีรายชื่อข้าราชการที่มาช่วยราชการจากหน่วยงานอื่น

ที่มีตัว ณ วันที่ 1 กันยายน 2564

ชื่อหน่วยงาน.....

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ลำดับที่	ชื่อ	ตำแหน่ง	เลขที่ ประจำ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 ก.ย. 64	1 ก.ย. 64 ขอเลื่อน (จำนวน%)	มาช่วยราชการ จากคณะ.....
	รวม.....คน					

บัญชีรายชื่อข้าราชการที่ไปช่วยราชการที่หน่วยงานอื่น
ที่มีตัว ณ วันที่ 1 กันยายน 2564

ชื่อหน่วยงาน.....

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ลำดับที่	ชื่อ	ตำแหน่ง	เลขที่ ประจำ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 ก.ย. 64	ไปช่วยราชการที่ สถาบัน/สำนัก/กอง/ ศูนย์
	รวม.....คน				

บัญชีงบหน้าการพิจารณาเงินเดือนข้าราชการ

ที่มีตัว ณ วันที่ 1 กันยายน 2564

(กรณีศึกษาต่อ หรือผลการประเมินต่ำกว่า ร้อยละ 60)

ชื่อหน่วยงาน.....

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

(ต้องแนบแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกราย)

ลำดับ ที่	ชื่อ	สังกัด	ตำแหน่ง	เลขที่ ประจำ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 ก.ย. 64	เหตุผลในการงดเลื่อนขั้น - กรณีศึกษาต่อแจ้งช่วง ระยะเวลาศึกษาต่อด้วย - ฯลฯ

หมายเหตุ

- กรณีศึกษาต่อ หากมีข้าราชการบางรายที่หน่วยงานไม่สามารถติดต่อได้ ให้หัวหน้าหน่วยงานกรอกแบบประเมินฯ แทน
- กรณีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 60 ต้องแจ้งรายละเอียดของสาเหตุให้ชัดเจนในแบบประเมินด้วย

บัญชีรายละเอียดการโอนเงินเดือนชำระค่ารถโรงเรียนในสถาบันอุดมศึกษา

วันที่ 1 กันยายน 2564

หน่วยงาน.....

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	เลขที่ ตำแหน่ง	เงินเดือน ปัจจุบัน	ฐานในการคำนวณ (บาท)	ร้อยละที่ได้เลื่อน	จำนวนเงินที่ได้ เลื่อน (บาท)	เงินเดือน ณ 1 ต.ค. 64	หมายเหตุ
รวมวงเงินที่ใช้เลื่อน										

บัญชีสรุปวงเงินการโอนเงินเดือนข้าราชการ
ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2564)

ชื่อหน่วยงาน.....

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1. จำนวนข้าราชการที่มีตัว ณ วันที่ 1 กันยายน 2564 มี.....คน
ฐานอัตราเงินเดือน.....บาท
2. คำนวณวงเงิน 2.85 % จากฐานอัตราเงินเดือน ตามข้อ 1 เป็นเงิน.....บาท
3. รวมวงเงินที่ใช้โอนเงินเดือน เป็นเงินบาท
4. วงเงินคงเหลือ (ข้อ 2 ลบ ข้อ 3) เป็นเงินบาท

(.....)

คณบดี/ผู้อำนวยการ

หมายเหตุ

1. ห้ามใช้เงินเกินวงเงินที่คิดจากข้อ 2.
2. วงเงินคงเหลือจากข้อ 4. ห้ามติดลบ



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๖๑

เพื่อให้การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ (๖) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้เลื่อนปีละหนึ่งครั้งในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี

ข้อ ๓ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีคนครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน สำหรับการบริหารวงเงินการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามประกาศ ก.บ.ม.

ข้อ ๔ การคำนวณเพื่อเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้ใช้อัตราค่าจ้างที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน เป็นฐานในการคำนวณ ทั้งนี้ให้เลื่อนค่าจ้างได้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของอัตราค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน และให้เลื่อนค่าจ้างได้ไม่เกินอัตราค่าจ้างที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เรื่อง อัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำ – ขั้นสูง สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๕ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับค่าจ้างใกล้เคียงขั้นสูงหรือได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของระดับ/ตำแหน่งในแต่ละประเภทและได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เลื่อนค่าจ้างเกินกว่าค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่ง ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย เรื่อง การเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๖ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปีต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๖.๑ ให้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ ๑ และรอบที่ ๒ ในปีที่ผ่านมารวมกันเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยกำหนดให้มีรอบระยะเวลาประเมิน ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

๖.๒ ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนค่าจ้างแต่ได้ถูกงดเลื่อนค่าจ้างเพราะถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีตามวรรคหนึ่งมาแล้ว ให้ผู้ประเมินเลื่อนค่าจ้างประจำปีต่อไปให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่จะได้เลื่อนค่าจ้างเป็นต้นไป

๖.๓ ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกลงสั่งพักราชการเกินสี่เดือน

๖.๔ ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๖.๕ ในรอบปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน โดยนับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน เว้นแต่ในกรณีที่วันเปิดทำการวันแรกหรือวันถัดไปของเดือนกุมภาพันธ์ตรงกับวันหยุดราชการ

๖.๖ ในรอบปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติงานในปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

๖.๗ ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาป่วยและลากิจ รวมกันเกินสิบสองครั้ง หรือมาทำงานสายเกินสิบห้าครั้ง

๖.๘ ในรอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการสิบสองเดือน โดยไม่มีวันลาเกินสี่สิบห้าวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

๖.๘.๑ ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาตามระเบียบว่าด้วยการลาและการจ่ายค่าจ้างระหว่างลา

๖.๘.๒ ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

๖.๘.๓ ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

๖.๘.๔ ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นระยะเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยสี่สิบวันทำการ

๖.๘.๕ ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

๖.๘.๖ ลาพักผ่อน

๖.๘.๗ ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพลหรือระดมพลตามกฎหมายว่าด้วยการ
รับราชการทหาร

๖.๘.๘ ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ รวมกันไม่เกิน ๖๐ วัน

การนับวันลาไม่เกินสี่สิบห้าวัน สำหรับวันลาปฏิบัติงานส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม ๖.๘.๕
ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๗ ให้นำข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับ
การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัย ตลอดจนความสามารถและความอดสาหัสใน
การปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างด้วย

หากพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยรายใดมีคุณสมบัติในการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างไม่เป็นไปตาม
หลักเกณฑ์ที่กำหนด เช่น ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรและมีหลักฐานบ่งชี้ชัดเจน ให้หน่วยงานต้นสังกัด
รายงานให้มหาวิทยาลัยทราบทันที เมื่อมหาวิทยาลัยตรวจสอบแล้วพบว่าขาดคุณสมบัติจริงให้อธิการบดีผู้มี
อำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างนำเอาเหตุดังกล่าวมาเป็นเหตุ ในการแก้ไขคำสั่งเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเฉพาะราย
เพื่อลดเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยรายดังกล่าวต่อไป

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่วันลาไม่เกิน ๔๕ วัน และมีผลการประเมิน
อยู่ในระดับดีเด่น หัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดพิจารณาแล้วว่ามีเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้พนักงาน
มหาวิทยาลัยผู้นั้น ให้เสนอต่ออธิการบดีเป็นการเฉพาะราย หากอธิการบดีพิจารณาแล้ว มีเหตุผลเพียงพอ สมควร
เลื่อนเงินเดือนให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ให้อธิการบดีนำเสนอ ก.บ.ม. พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการ
เฉพาะราย ถ้า ก.บ.ม. เห็นชอบจึงจะสั่งเลื่อนค่าจ้างตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๘ กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ย้าย หรือสับเปลี่ยนหน้าที่หรือไปช่วยราชการต่าง
หน่วยงานในรอบการประเมินที่ผ่านมา ให้นำผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมาประกอบการ
พิจารณาเลื่อนค่าจ้างด้วย

ข้อ ๙ การประกาศและแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน

๙.๑ ให้หน่วยงานประกาศอัตราร้อยละในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าจ้างซึ่งหัวหน้าหน่วยงานพิจารณา
อนุมัติแล้วให้พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดทราบอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนค่าจ้าง

๙.๒ ให้หน่วยงานติดประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัด
เฉพาะผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย
และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๙.๓ มหาวิทยาลัยจัดส่งคำสั่งการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยโดยให้หน่วยงานเป็นผู้แจ้งผล
การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดแต่ละคนรับทราบ ดังต่อไปนี้

๙.๓.๑ อธิการบดี เป็นผู้แจ้งผลการเลื่อนค่าจ้างสำหรับ รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี
คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

๙.๓.๒ คณบดี เป็นผู้แจ้งผลการเลื่อนค่าจ้างสำหรับ รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา และพนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ได้บังคับบัญชา

๙.๓.๓ ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าหน่วยตรวจสอบ ภายใน เป็นผู้แจ้งผลการเลื่อนค่าจ้างสำหรับรองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก และพนักงาน มหาวิทยาลัยที่อยู่ได้บังคับบัญชา

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนค่าจ้างให้พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใด แต่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นตายหรือออกจากราชการไม่ว่าด้วยเหตุใดๆ หลังวันที่ ๑ ตุลาคม แต่ก่อนที่จะมี คำสั่งเลื่อนค่าจ้างประจำปี ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑ ตุลาคม

ทั้งนี้ รายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีได้ระบุไว้ในประกาศนี้ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย เรื่อง อัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำ – ขั้นสูง สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ และ ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย เรื่อง การเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับ พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายสุกิจ นิตินัย)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
เรื่อง การบริหารวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

เพื่อให้การบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ (๖) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ว่าด้วย
การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
ประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๔ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้แบ่งกลุ่มการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๑.๑ กลุ่มที่ ๑ กลุ่มประเภทผู้บริหาร

๑.๒ กลุ่มที่ ๒ กลุ่มประเภทวิชาการ ซึ่งมีหน้าที่สอนและวิจัย

๑.๓ กลุ่มที่ ๓ กลุ่มประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ข้อ ๒ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ให้จัดสรรวงเงิน
งบประมาณสำหรับใช้เลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

๒.๑ กลุ่มที่ ๑ ให้มีวงเงินสำหรับเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ ๓.๙๐ ของอัตราค่าจ้าง
พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งบริหารในสังกัดมหาวิทยาลัยที่มีคนครองอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔

๒.๒ กลุ่มที่ ๒ ให้มีวงเงินสำหรับเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ ๓.๙๐ ของอัตราค่าจ้าง
พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการทุกตำแหน่งในสังกัดคณะที่มีคนครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน
๒๕๖๔ ยกเว้นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร และปฏิบัติหน้าที่ใน
หน่วยงานสนับสนุน

๒.๓ กลุ่มที่ ๓ ให้มีวงเงินสำหรับเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ ๓.๙๐ ของอัตราค่าจ้าง
พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ทุกตำแหน่งในสังกัดมหาวิทยาลัยที่มีคนครอง
ตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔

๒.๔ ให้มีวงเงิน...

๒.๔ ให้มีวงเงินงบประมาณร้อยละ ๐.๑๐ ของค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่งในสังกัดมหาวิทยาลัยที่มีคนครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เพื่อดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๖

ข้อ ๓ การบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

๓.๑ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มประเภทผู้บริหาร ดังนี้ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๒ ให้คณบดีแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการในสังกัดตามวงเงินที่ได้รับการจัดสรร แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๓.๒.๑ กลุ่มประเภทผู้บริหาร หมายถึง รองคณบดี

๓.๒.๒ กลุ่มประเภทวิชาการ หมายถึง รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์

๓.๒.๓ กลุ่มประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

๓.๓ ให้ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก เป็นผู้พิจารณาบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดตามวงเงินที่ได้รับการจัดสรร แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๓.๓.๑ กลุ่มประเภทผู้บริหาร หมายถึง รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก

๓.๓.๒ กลุ่มประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ในสถาบัน สำนัก

๓.๔ ให้ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นผู้พิจารณาวงเงินสำหรับการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดตามวงเงินที่ได้รับการจัดสรร ดังนี้

๓.๔.๑ กลุ่มประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

๓.๕ ให้คณะกรรมการบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตาม ๓.๑ ๓.๒ ๓.๓ และ ๓.๔ มีหน้าที่ ดังนี้

๓.๕.๑ กำหนดอัตราร้อยละสำหรับการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละช่วงคะแนนตามระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเกณฑ์สำหรับพิจารณาขอเลื่อนค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยต้องบริหารวงเงินที่ใช้เลื่อนให้อยู่ภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรของแต่ละกลุ่ม และจัดทำเกณฑ์ที่ใช้สำหรับการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยแจ้งให้มหาวิทยาลัยทราบ

๓.๕.๒ นำผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมาพิจารณากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตาม ๓.๕.๑ เพื่อเสนอขอเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นให้จัดส่งเกณฑ์ตาม ๓.๕.๑ และผลการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยรายบุคคล เสนอมหาวิทยาลัยภายในระยะเวลาและตามแบบฟอร์มที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งประกอบด้วยข้อมูล อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน ค่าจ้างที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนค่าจ้าง ดังเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๔ กำหนดระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและช่วงคะแนนเพื่อใช้ในการคำนวณร้อยละการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตามตารางดังนี้

ตารางกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมินและร้อยละการเลื่อนค่าจ้าง

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	ร้อยละที่นำไปคำนวณ
ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐	ให้หัวหน้าหน่วยงานกำหนดร้อยละการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละช่วงคะแนนตามระดับผลการประเมิน โดยเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าจ้างรวมทั้งสิ้นต้องไม่เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรร
ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	
ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	
พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่เลื่อนค่าจ้าง

ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับกำหนดแบบอิงเกณฑ์ ซึ่งคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๕ ให้เลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยภายในของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินงบประมาณของกลุ่มใดมีเหลือสามารถเกลี่ยวงเงินเลื่อนค่าจ้างให้กลุ่มอื่นได้

ข้อ ๖ การบริหารวงเงินเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยในภาพรวม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ วงเงินที่เหลือจากการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละกลุ่มให้นำมารวมกับวงเงินร้อยละ ๐.๑๐ ของค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เพื่อบริหารวงเงินสำหรับเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยในภาพรวมของมหาวิทยาลัย

๖.๒ ให้อธิการบดีนำวงเงินตาม ๗.๑ ไปพิจารณาเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยทุกกลุ่มตำแหน่งที่อยู่ในเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่ง ดังนี้

๖.๒.๑ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการปรับวุฒิการศึกษา หรือได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น และได้ปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างซึ่งมีผลทำให้การคำนวณเพื่อเลื่อนค่าจ้างเปลี่ยนแปลงไป

๖.๒.๒ หน่วยงานที่มีวงเงินสำหรับการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

๖.๒.๓ พนักงานมหาวิทยาลัยที่มาช่วยงานส่วนกลางมหาวิทยาลัย ให้คำนึงถึงปริมาณงานและคุณภาพของผลงานในภาระงาน ดังนี้

- ก) งานวิชาการ
- ข) งานกายภาพ
- ค) งานกิจการนักศึกษา
- ง) งานวิจัย / ประกันคุณภาพ / ความเสี่ยง / แผน
- จ) งานวิเทศสัมพันธ์ / ประชาสัมพันธ์
- ฉ) งานบริหาร
- ช) งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(รองศาสตราจารย์พิชัย จันทรมณี)

รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

แบบสรุปคะแนนที่ประเมินได้จากผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

(เรียงลำดับจากผู้ได้คะแนนสูงสุดลงไป)

ชื่อหน่วยงาน.....

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ลำดับที่	ชื่อ	ตำแหน่ง เลขที่	ได้คะแนนการประเมิน (%)			ผลการประเมิน
			ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	รวม	
	<u>เรียงคะแนนประเมินจากมากไปน้อย</u>					

หมายเหตุ

ดีเด่น = 90 - 100 คะแนน

ดีมาก = 80 - 89.99 คะแนน

ดี = 70 - 79.99 คะแนน

พอใช้ = 60 - 69.99 คะแนน

ต้องปรับปรุง ต่ำกว่า 60 คะแนน

บัญชีรายชื่อพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานจริงในหน่วยงานนี้
 (หมายถึงจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยในหน่วยงานที่หักผู้ไปช่วยราชการที่อื่น และบวกผู้มาช่วยราชการจากที่อื่น)
 ที่มีตัว ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔
 ชื่อหน่วยงาน.....
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่	ค่าจ้าง ปัจจุบัน	หมายเหตุ/มาช่วยราชการ จากที่ใด (ถ้ามี)
เรียงตามเลขที่ประจำตำแหน่งจากน้อยไปมาก					
	รวม.....คน				

บัญชีรายชื่อพนักงานมหาวิทยาลัยที่มาช่วยราชการจากหน่วยงานอื่น

ที่มีตัว ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔

ชื่อหน่วยงาน.....

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ลำดับที่	ชื่อ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่	ค่าจ้าง ปัจจุบัน	มาช่วยราชการ จาก.....
	รวม.....คน				

บัญชีขงบหน้าการพิจารณาเงินเดือนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

ที่มีตัว ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔

(กรณีลาศึกษาต่อ หรือผลการประเมินต่ำกว่า ๖๐%)

ชื่อหน่วยงาน.....

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

(ต้องแนบแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกราย)

ลำดับ ที่	ชื่อ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่	ค่าจ้าง ปัจจุบัน	เหตุผลในการงดเลื่อน.....

หมายเหตุ

- กรณีศึกษาต่อแจ้งช่วงระยะเวลาที่ลาศึกษาต่อด้วย หากมีข้าราชการบางรายที่หน่วยงานไม่สามารถติดต่อได้ ให้หัวหน้าหน่วยงานกรอกแบบประเมินฯ แทน
- กรณีผลการประเมินต่ำกว่า ๖๐% ต้องแจ้งรายละเอียดของสาเหตุให้ชัดเจนในแบบประเมินด้วย

บัญชีรายละเอียดการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

หน่วยงาน.....

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่	ค่าจ้าง ปัจจุบัน	ร้อยละที่ได้เลื่อน	จำนวนเงินที่ได้ เลื่อน (บาท)	ค่าจ้าง ณ ๑ ต.ค. ๖๔	หมายเหตุ
	รวมวงเงินที่ใช้เลื่อน							

หมายเหตุ การคำนวณเงินเลื่อนค่าจ้าง ถ้ามีเศษไม่ถึง ๑๐ บาท ให้ปัดขึ้นเป็น ๑๐ บาท

บัญชีสรุปวงเงินการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย
(1 ตุลาคม 2564)

ชื่อหน่วยงาน.....

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

- | | |
|--|-------------------------|
| 1. จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีตัว ณ วันที่ 1 กันยายน 2564 | มี.....คน |
| | ฐานอัตราค่าจ้าง.....บาท |
| 2. คำนวณวงเงิน 3.90 % จากฐานอัตราค่าจ้าง ตามข้อ 1 | เป็นเงิน.....บาท |
| 3. รวมวงเงินที่ใช้เลื่อนค่าจ้าง | เป็นเงินบาท |
| 4. วงเงินคงเหลือ (ข้อ 2 ลบ ข้อ 3) | เป็นเงินบาท |

(.....)

คณบดี/ผู้อำนวยการ

หมายเหตุ

1. ห้ามใช้เงินเกินวงเงินที่คิดจากข้อ 2.
2. วงเงินคงเหลือจากข้อ 4. ห้ามติดลบ
3. การเลื่อนค่าจ้างหากมีเศษไม่ถึง 10 บาท ให้ปัดขึ้นเป็น 10 บาท