

คู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์กรประกอบที่ ๑ สำนักหอสมุด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
(รอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดดัชนีชี้วัดหรือฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงาน และการบริหารผลการประเมินสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๐๙๖๖/๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๐๙๖๗/๒๕๖๕ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยกำหนดองค์ประกอบและสัดส่วนของการประเมิน ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีสัดส่วนคะแนนในการประเมินร้อยละ ๘๐ (ระบบ KPI Online คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐) โดยให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยการประเมินต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญา และพันธกิจ ของมหาวิทยาลัย และให้ตกลงร่วมกัน ดังนั้น สำนักหอสมุดจึงแบ่งสัดส่วนของการประเมินออกเป็น ผลการปฏิบัติงาน ตามแผนยุทธศาสตร์ และผลการปฏิบัติงานประจำ ซึ่งต้องกำหนดเกณฑ์ในการประเมินให้ชัดเจน โดยสำนักหอสมุด กำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- ๑.๑ งานตามแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการประจำปี
- ๑.๒ งานตามภาระหน้าที่
- ๑.๓ งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
- ๑.๔ งานบริหาร (สำหรับตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ)

๒. การประเมินพฤติกรรม (สมรรถนะ) องค์กรประกอบที่ ๒ (Competency) มีสัดส่วนคะแนนในการประเมิน ร้อยละ ๒๐ โดยให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน (Specific Capabilities) และสมรรถนะทางการบริหาร (สำหรับหัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ) ดังนี้

- ๒.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ดังนี้

๒.๑.๑. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) หมายถึง ความพยายามในการปรับปรุง พัฒนา หรือแสวงหาแนวทาง กระบวนการหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน หรือการประยุกต์เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในด้านต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสม เพื่อให้งานที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน

๒.๑.๒ ความใส่ใจพัฒนามหาวิทยาลัย (University Focus) หมายถึง ความพยายามในการ ดำเนินการใด ๆ โดยเน้นประโยชน์ หรือการปกป้องผลประโยชน์ของส่วนรวม ทั้งในระดับมหาวิทยาลัย หรือส่วนงาน หรืองานในหน้าที่และความรับผิดชอบ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน



๒.๑.๓ การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability Orientation) หมายถึง ความพยายามในการเรียนรู้ ปรับตัว และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งการบูรณาการการทำงานและการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการวิเคราะห์และป้องกันความเสี่ยงของกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและส่วนงานในอนาคต

๒.๑.๔ ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึง ความใส่ใจในงานและความใส่ใจในการให้บริการต่อกลุ่มเป้าหมายที่ตนรับผิดชอบ ทั้งกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักเรียน นิสิต บุคคลทั่วไป องค์กร หรือชุมชนภายนอกมหาวิทยาลัย และกลุ่มเป้าหมายที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย

๒.๑.๕ การรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพและวินัย (Integrity) หมายถึง การยึดมั่นในการปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน และการรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพและวินัยของการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และหมายความรวมถึงการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจและการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ด้วยหลักธรรมาภิบาล

๒.๒ สมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะดังนี้

๒.๒.๑ การสั่งสมความเชี่ยวชาญ (Expertise) หมายถึง ความใส่ใจ ใฝ่รู้ และการประยุกต์ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ และหมายความรวมถึงการศึกษา ค้นคว้า ปรับปรุงและพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาส่วนของหรือมหาวิทยาลัย

๒.๒.๒ จิตบริการ (Service Mind) หมายถึง ความพร้อมและความใส่ใจในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหรือผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งที่เป็นนักเรียน นิสิต บุคคลทั่วไป องค์กร หรือชุมชนภายนอกมหาวิทยาลัย และบุคลากรของมหาวิทยาลัย

๒.๒.๓ การเน้นความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order) หมายถึง ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน ตามระเบียบแบบแผนของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน รวมทั้งการลดข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยการติดตาม ตรวจสอบ ปรับปรุง และแก้ไขอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

๒.๓. สมรรถนะทางการบริหาร (สำหรับหัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ)
กำหนด ๕ สมรรถนะดังนี้ (ผู้อำนวยการเป็นผู้ประเมิน)

๒.๓.๑ ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง การแสดงออกซึ่งบทบาทของการเป็นผู้นำที่สำคัญ ๓ ประการ คือ

(๑) การนำองค์กร เช่น การมีวิสัยทัศน์ การจัดการการเปลี่ยนแปลง และการตัดสินใจ และการแก้ปัญหา เป็นต้น

(๒) การนำตน เช่น การปรับตัวและการพัฒนาตนเอง การยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม และการสร้างและดำรงไว้ซึ่งความศรัทธา เป็นต้น



(๓) การนำผู้อื่น เช่น การสื่อสาร การพัฒนาผู้อื่น การยอมรับในความแตกต่าง และการส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน เป็นต้น

๒.๓.๒ การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) หมายถึง ความสามารถในการประเมินสถานการณ์ การกำหนดกลยุทธ์ การแก้ไขปัญหาเชิงระบบ การเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส และการคิดวิเคราะห์ เพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๒.๓.๓ การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) หมายถึง การแสวงหาโอกาสและการลงมือปฏิบัติ หรือการใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้วยวิธีการปฏิบัติที่สร้างสรรค์และถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของมหาวิทยาลัย

๒.๓.๔ การแสวงหาความร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง ความสามารถในการแสวงหาเครือข่าย การสร้างเครือข่าย การรักษาเครือข่าย และการส่งเสริมกิจกรรมร่วมกันระหว่างเครือข่าย เช่น หน่วยงานภาครัฐ ผู้ประกอบการ และบุคคลทั่วไป ในระดับประเทศหรือระดับนานาชาติ เป็นต้น เพื่อประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยและส่วนงาน

๒.๓.๕ การบริหารทรัพยากร (Resource Management) หมายถึง ความพยายามในการแสวงหา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางการบริหาร เช่น งบประมาณ เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ และเครือข่ายความร่วมมือ เป็นต้น อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน หรืองานในหน้าที่รับผิดชอบ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งการบริหารและการพัฒนาบุคลากรในบังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ



๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ประเมินร้อยละ ๘๐ (ระบบ KPI Online คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)

การประเมินการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ กำหนดสัดส่วนของการประเมินดังนี้

๑.๑. งานตามแผนยุทธศาสตร์ ที่ถูกกำหนดในแผนยุทธศาสตร์ของสำนักหอสมุดหรือแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หรือโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการโดยสำนักหอสมุด กำหนดสัดส่วนรวมกันไม่เกินร้อยละ ๒๐ - ๖๐ ดังนี้

๑.๑.๑ ระดับคะแนนความสำเร็จของงานตามแผนยุทธศาสตร์ กำหนดสัดส่วน ไม่เกินร้อยละ ๑๐ - ๕๐

๑.๑.๒ จำนวนการเข้าร่วมดำเนินงานโครงการพลิกโฉม กำหนดสัดส่วนไม่เกินร้อยละ ๑๐ - ๓๐

๑.๑.๓ งานเพิ่มที่มากกว่าระดับ ๕ ของข้อ ๑.๑.๑ ถึง ๑.๑.๒ ไม่กำหนดสัดส่วน แต่ให้แจงรายละเอียดของงานให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประกอบการขึ้นเงินเดือน

๑.๒. งานตามภาระหน้าที่ ที่ถูกกำหนดอยู่ในแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และการปฏิบัติงานนอกเวลา กำหนดสัดส่วนรวมกันไม่เกินร้อยละ ๑๐ - ๗๐ ดังนี้

๑.๒.๑ งานตามภาระหน้าที่ กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๑๐ ถึง ๖๐

๑.๒.๒ การปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าเวร กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๑๐

๑.๒.๓ การบริหารงานที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่ง กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๑๐

๑.๓ งานตามข้อกำหนดของส่วนงาน

๑.๓.๑งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๑๐ - ๔๐ ดังนี้

๑.๓.๑.๑ โครงการ/กิจกรรมที่จัดโดยสำนักหอสมุดและไม่อยู่ในแผนยุทธศาสตร์ หรืองานกิจกรรมอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานภายนอกสำนักหอสมุด กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๑๐ - ๔๐

๑.๓.๑.๒ งานเพิ่มที่มากกว่าระดับ ๕ ของข้อ ๑.๔.๑ ไม่กำหนดสัดส่วน แต่ให้แจงรายละเอียดของงานให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประกอบการขึ้นเงินเดือน



๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่าย ประเมินร้อยละ ๘๐ (ระบบ KPI Online คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่าย กำหนดสัดส่วนของการประเมินดังนี้

๒.๑. งานตามแผนยุทธศาสตร์ ที่ถูกกำหนดในแผนยุทธศาสตร์ของสำนักหอสมุดหรือแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หรือโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการโดยสำนักหอสมุด กำหนดสัดส่วนรวมกันไม่เกินร้อยละ ๑๐ - ๕๐ ดังนี้

๒.๑.๑ ระดับคะแนนความสำเร็จของงานตามแผนยุทธศาสตร์ กำหนดสัดส่วนไม่เกิน ร้อยละ ๑๐ - ๕๐

๒.๑.๒ จำนวนการเข้าร่วมดำเนินงานโครงการพลิกโฉม กำหนดสัดส่วนไม่เกินร้อยละ ๐ - ๓๐

๒.๑.๓ งานเพิ่มที่มากกว่าระดับ ๕ ของข้อ ๒.๑.๑ ถึง ๒.๑.๒ ไม่กำหนดสัดส่วน แต่ให้แจงรายละเอียดของงานให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประกอบการขึ้นเงินเดือน

๒.๒. งานตามภาระหน้าที่ ที่ถูกกำหนดอยู่ในแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และการปฏิบัติงานนอกเวลา กำหนดสัดส่วนรวมกันไม่เกินร้อยละ ๓๐ - ๘๐ ดังนี้

๒.๒.๑ งานตามภาระหน้าที่ กำหนดสัดส่วนไม่เกินร้อยละ ๓๐ - ๖๐

๒.๒.๒ การปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าเวร กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๑๐

๒.๒.๓ การบริหารงานตามแผนฝ่าย หรือแผนงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๑๐

๒.๓ งานตามข้อกำหนดของส่วนงาน

๒.๓.๑ งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๑๐ - ๒๐ ดังนี้

๒.๓.๑.๑ โครงการ/กิจกรรมที่จัดโดยสำนักหอสมุดและไม่อยู่ในแผนยุทธศาสตร์ หรืองานกิจกรรมอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานภายนอกสำนักหอสมุด กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๑๐ - ๒๐

๒.๓.๑.๒ งานเพิ่มที่มากกว่าระดับ ๕ ของข้อ ๒.๔.๑ ไม่กำหนดสัดส่วน แต่ให้แจงรายละเอียดของงานให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประกอบการขึ้นเงินเดือน



๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานระดับปริญญาตรีขึ้นไป ที่ไม่ใช่ผู้บริหาร ประเมินร้อยละ ๘๐ (ระบบ KPI Online คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานระดับปริญญาตรีขึ้นไป กำหนดสัดส่วนของการประเมินดังนี้

๓.๑. งานตามแผนยุทธศาสตร์ ที่ถูกกำหนดในแผนยุทธศาสตร์ของสำนักหอสมุดหรือแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หรือโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการโดยสำนักหอสมุด กำหนดสัดส่วนไม่เกินร้อยละ ๑๐ - ๓๐ ดังนี้

๓.๑.๑ ระดับคะแนนความสำเร็จของงานตามแผนยุทธศาสตร์ กำหนดสัดส่วนไม่เกินร้อยละ ๑๐ - ๓๐

๓.๑.๒ จำนวนการเข้าร่วมดำเนินงานโครงการพลิกโฉม กำหนดสัดส่วนไม่เกินร้อยละ ๐-๒๐

๓.๑.๓ งานเพิ่มที่มากกว่าระดับ ๕ ของข้อ ๓.๑.๑ ถึง ๓.๑.๓ ไม่กำหนดสัดส่วน แต่ให้แจงรายละเอียดของงานให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประกอบการขึ้นเงินเดือน

๓.๒. งานตามภาระหน้าที่ ที่ถูกกำหนดอยู่ในแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และการปฏิบัติงานนอกเวลา กำหนดสัดส่วนรวมกันไม่เกินร้อยละ ๒๐ - ๘๐ ดังนี้

๓.๒.๑ งานตามภาระหน้าที่ กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๒๐ - ๗๕

๓.๒.๒ การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๐ - ๑๐

๓.๒.๓ การปฏิบัติงานตามที่กำหนดในแผนฝ่าย กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๕ - ๑๐

๓.๓. งานตามข้อกำหนดของส่วนงาน

๓.๓.๑ งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๑๐ - ๒๐ ดังนี้

๓.๓.๑.๑ โครงการ/กิจกรรมที่จัดโดยสำนักหอสมุดและไม่อยู่ในแผนยุทธศาสตร์ หรืองาน/กิจกรรมอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานภายนอกสำนักหอสมุด กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๑๐ - ๒๐

๓.๓.๑.๒ งานเพิ่มที่มากกว่าระดับ ๕ ของข้อ ๓.๓.๑ ไม่กำหนดสัดส่วน แต่ให้แจงรายละเอียดของงานให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประกอบการขึ้นเงินเดือน



๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรีประเมินร้อยละ ๘๐ (ระบบ KPI Online คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กำหนดสัดส่วนดังนี้

๔.๑. งานตามแผนยุทธศาสตร์ ที่ถูกกำหนดในแผนยุทธศาสตร์ของสำนักหอสมุดหรือแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หรือโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการโดยสำนักหอสมุด กำหนดไม่เกินร้อยละ ๑๐ - ๓๐ ดังนี้

๔.๑.๑ ระดับคะแนนความสำเร็จของงานตามแผนยุทธศาสตร์ กำหนดสัดส่วนไม่เกินร้อยละ ๑๐ - ๒๐

๔.๑.๒ จำนวนการเข้าร่วมดำเนินงานโครงการพลิกโฉม กำหนดสัดส่วนไม่เกินร้อยละ ๐ - ๒๐

๔.๑.๓ งานเพิ่มที่มากกว่าระดับ ๕ ของข้อ ๔.๑.๑ ถึง ๔.๑.๒ ไม่กำหนดสัดส่วน แต่ให้แจงรายละเอียดของงานให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประกอบการขึ้นเงินเดือน

๔.๒. งานตามภาระหน้าที่ ที่ถูกกำหนดอยู่ในแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และการปฏิบัติงานนอกเวลา กำหนดสัดส่วนรวมกันไม่เกินร้อยละ ๖๐ - ๙๐ ดังนี้

๔.๒.๑ งานตามภาระหน้าที่ กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๖๐ - ๘๕

๔.๒.๒ การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๐ - ๑๐

๔.๒.๓ การปฏิบัติงานตามที่กำหนดในแผนฝ่าย กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๕ - ๑๐

๔.๓. งานตามข้อกำหนดของส่วนงาน

๔.๓.๑ งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๑๐ - ๒๐ ดังนี้

๔.๓.๑.๑ โครงการ/กิจกรรมที่จัดโดยสำนักหอสมุดและไม่อยู่ในแผนยุทธศาสตร์ หรืองาน/กิจกรรมอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานภายนอกสำนักหอสมุด กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๑๐ - ๒๐

๔.๓.๑.๒ งานเพิ่มที่มากกว่าระดับ ๕ ของข้อ ๔.๓.๑ ไม่กำหนดสัดส่วน แต่ให้แจงรายละเอียดของงานให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประกอบการขึ้นเงินเดือน



๕. ระดับคะแนนและการขึ้นชั้นเงินเดือน

๕.๑ ระดับคะแนนการประเมินผล

ระดับคะแนน	ผลการประเมิน	ระดับของการขึ้นชั้นเงินเดือนตามปกติ
๙๐.๐๐ – ๑๐๐.๐๐	ดีเด่น	ดีเด่น
๘๐.๐๐ – ๘๙.๙๙	ดีมาก	ดีมาก
๗๐.๐๐ – ๗๙.๙๙	ดี	ดี
๖๐.๐๐ – ๖๙.๙๙	พอใช้	พอใช้
ต่ำกว่า ๖๐.๐๐	ต้องปรับปรุง	ไม่ได้รับการขึ้นชั้นเงินเดือน

สำหรับลูกจ้างเนื่องจากใช้แบบฟอร์มสำหรับประเมินผลต่างกัน ให้เทียบสัดส่วนของคะแนนที่ได้รับการประเมินผลในแต่ละรอบ เทียบกับคะแนนในแบบฟอร์มที่กำหนด

๕.๒ วงเงินสำหรับการขึ้นชั้นเงินเดือน

การขึ้นชั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖				
วงเงินงบประมาณสำหรับ ขึ้นชั้นเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	ขึ้นชั้นเงินเดือน ตามปกติ	งานเพิ่มมากกว่า ระดับ ๕ ของงาน ตามแผนยุทธศาสตร์	งานเพิ่มมากกว่า ระดับ ๕ ของงาน ที่ได้รับมอบหมาย	จำนวนเงิน งบประมาณที่ได้รับ ตามข้อตกลงพิเศษ มากกว่าระดับ ๕ หรือตามดุลยพินิจ ของผู้อำนวยการ
งบประมาณสำหรับการขึ้น ชั้นเงินเดือน ร้อยละ ๔ ของ เงินเดือนบุคลากรทั้งหมด	ร้อยละ ๘๕ ของ วงเงินสำหรับขึ้นชั้น เงินเดือน	ร้อยละ ๕ ของวงเงิน สำหรับขึ้นชั้น เงินเดือน	ร้อยละ ๕ ของวงเงินสำหรับ ขึ้นชั้นเงินเดือน	ร้อยละ ๕ ของวงเงิน สำหรับขึ้นชั้น เงินเดือน

หมายเหตุ : ถ้าร้อยละของวงเงินในหัวข้อใดไม่ได้ใช้ให้นำไปรวมกับวงเงินของการขึ้นชั้นเงินเดือนตามปกติ

๕.๓. หลักในการคำนวณ

วงเงินที่ใช้ขึ้นชั้นเงินเดือน = วงเงินขึ้นชั้นเงินเดือนตามปกติ + (เทียบตารางร้อยละของการขึ้นชั้นเงินเดือน
เพิ่ม x ร้อยละของผลการประเมิน / ๑๐๐)

ให้ใช้นัยสำคัญของทศนิยม ๒ ตำแหน่ง ถ้าตำแหน่งที่ ๓ มากกว่าหรือเท่ากับ ๕ ให้ปัดทศนิยมตำแหน่ง
ที่ ๒ ขึ้น หากทศนิยมตำแหน่งที่ ๓ น้อยกว่า ๕ ให้ปัดทศนิยมตำแหน่งที่ ๒ ลง



ตัวอย่างที่ ๑ ได้ผลการประเมินระดับดีเด่น มีงานเพิ่มมากกว่าระดับ ๕ อยู่ในระดับปานกลาง

เช่น ได้ระดับของการประเมินที่ร้อยละ ๙๓.๖

วงเงินสำหรับการขึ้นเงินเดือนตามปกติ = ๓.๘๐

วงเงินสำหรับการขึ้นเงินเดือนเพิ่มจากตาราง = $(๐.๓๐ \times ๙๓.๖) / ๑๐๐ = ๐.๒๘$

การขึ้นเงินเดือนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ = $๓.๘๐ + ๐.๒๘ = ๔.๐๘$

ตัวอย่างที่ ๒ ได้ผลการประเมินในระดับดีมาก มีงานเพิ่มมากกว่าระดับ ๕ อยู่ในระดับมาก

เช่น ได้ระดับการประเมินที่ร้อยละ ๘๖.๕

วงเงินสำหรับการขึ้นเงินเดือนตามปกติ = ๓.๖๐

วงเงินสำหรับการขึ้นเงินเดือนเพิ่มจากตาราง = $(๐.๔๐ \times ๘๖.๕) / ๑๐๐ = ๐.๓๕$

การขึ้นเงินเดือนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ = $๓.๖๐ + ๐.๓๕ = ๓.๙๕$

ตัวอย่างที่ ๓ ได้ผลการประเมินในระดับดีมาก มีงานเพิ่มมากกว่าระดับ ๕ อยู่ในระดับปานกลาง

เช่น ได้ระดับการประเมินที่ร้อยละ ๘๐.๑

วงเงินสำหรับการขึ้นเงินเดือนตามปกติ = ๓.๔๐

วงเงินสำหรับการขึ้นเงินเดือนเพิ่มจากตาราง = $(๐.๓ \times ๘๐.๑) / ๑๐๐ = ๐.๒๔$

การขึ้นเงินเดือนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ = $๓.๔๐ + ๐.๒๔ = ๓.๖๔$

ตัวอย่างที่ ๔ ได้ผลการประเมินในระดับดีเด่น ไม่มีงานเพิ่ม

เช่น ได้ระดับการประเมินที่ร้อยละ ๙๘.๖

วงเงินสำหรับการขึ้นเงินเดือนตามปกติ = ๔.๐๐

ไม่มีงานเพิ่มที่มากกว่าระดับ ๕ = ๐.๐

การขึ้นเงินเดือนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ = $๔.๐๐ + ๐.๐ = ๔.๐๐$

ลงชื่อ.....

(นายเหมรัมย์ วชิรหัตถพงศ์)

ผู้อำนวยการสำนักหอสมุด

ประธานคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

