



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้
เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๘ (๓) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ และความในข้อ ๗ (๗) และข้อ ๒๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ใช้บังคับสำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างตั้งแต่รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ฉบับลงวันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างประจำตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรก (ระยะเวลาดังตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม) หรือครึ่งปีหลัง (ระยะเวลาดังตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน) ที่ผ่านมาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๕ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งเลื่อนขั้นตามข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้อธิการบดีสั่งการให้ถูกต้องตามประกาศนี้

โดยให้พิจารณาเลื่อนขั้นได้ปีละสองครั้ง คือ ครั้งที่หนึ่ง ณ วันที่ ๑ มีนาคม และครั้งที่สอง ณ วันที่ ๑ กันยายน ตามลำดับ

ข้อ ๖ การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติงาน ข้อมูลการลา และข้อควรพิจารณาอื่นในครึ่งปีที่แล้วมาประกอบการพิจารณา โดยลูกจ้างประจำที่อยู่ในเกณฑ์เลื่อนค่าจ้าง จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ได้รับผลการประเมินในระดับ ๖๐ คะแนนขึ้นไป

(๒) มีเวลาปฏิบัติงานในรอบครึ่งปีที่แล้วมาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๓) ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่เกินกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิจารณาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมา ลากิจส่วนตัวและลาป่วย รวมกันไม่เกินยี่สิบสามวันทำการ ยกเว้นลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าจะคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ และไม่รวมถึงการลาดังต่อไปนี้

- (ก) ลาพักผ่อน
- (ข) ลาไปอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (ค) ลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม
- (ง) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (จ) ลาคลอดบุตร
- (ฉ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
- (ช) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

ข้อ ๗ ลูกจ้างประจำผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนค่าจ้าง แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการ ด้วยเหตุเกษียณอายุราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง ให้ส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างให้ผู้นั้น ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ

ข้อ ๘ การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำแต่ละครั้ง ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในครึ่งปีที่แล้วมา ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มาเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนค่าจ้าง ดังนี้

(๑) ระดับการประเมินดีเยี่ยม คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๙๐ ถึง ๑๐๐ จะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น

(๒) ระดับการประเมินดีมาก คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐ จะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๐.๕ ขั้น

(๓) ระดับการประเมินดี คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึง ๘๐ จะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๐.๕ ขั้น

(๔) ระดับการประเมินปานกลาง คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึง ๗๐ จะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๐.๕ ขั้น

(๕) ระดับการประเมินต้องปรับปรุง คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ข้อ ๙ ให้มหาวิทยาลัยแจ้งจำนวนโควตา ๑ ขั้น ที่ใช้สำหรับการเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ให้มีได้ไม่เกินร้อยละสิบห้าของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคมของปี โดยประกาศให้หน่วยงานทราบภายในเดือนมีนาคม

ข้อ ๑๐ ลูกจ้างประจำผู้ที่ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่ง (ค่าจ้างเต็มขั้น) ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังกำหนดตามหนังสือ ที่ กค ๐๔๒๐/ว ๒๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๐ แล้วกรณีได้รับการพิจารณาให้ได้ ๐.๕ ขั้น หรือ ๑ ขั้น ก็ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษในอัตราตามกรณี ดังนี้

(๑) กรณี ๐.๕ ขั้น ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษร้อยละ ๒ ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง

(๒) กรณี ๑ ขั้น ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษร้อยละ ๔ ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ ลูกจ้างประจำผู้ใดถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย หรือต้องหาหรือถูกฟ้องในคดีอาญา ผู้บังคับบัญชาจะนำเหตุดังกล่าวมาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้ลูกจ้างประจำผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๒ ลูกจ้างประจำผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ถ้าเป็นการกระทำผิดครั้งเดียวกันกับที่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญามาแล้ว และไม่ได้เลื่อนค่าจ้างเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญาดังกล่าว จะสั่งไม่เลื่อนขั้นค่าจ้างซ้ำอีกเพราะเหตุจากการกระทำ ความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้การเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้สั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างผู้นั้นเสียใหม่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๑๔ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายแจ้งผลการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำแต่ละคนในแต่ละครั้ง รวมทั้งจำนวนขั้นที่ได้รับ และอัตราค่าจ้างที่ได้รับตามผลการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้ลูกจ้างประจำทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

ข้อ ๑๕ การใดที่ไม่ได้ระบุไว้ในประกาศฉบับนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๑๖ ให้อธิการบดีมีอำนาจกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้