



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้
เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ให้สอดคล้องกับ
สถานการณ์ในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๘ (๓) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการประเมินผล
การปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ และความในข้อ ๗ (๗) และข้อ ๒๔
แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการ
บริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงออกประกาศไว้
ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้
เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ใช้บังคับสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่รอบปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์
การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ฉบับลงวันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีที่ผ่านมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรก (ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมถึงวันที่
๓๑ มีนาคม หรือครึ่งปีหลัง (ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน) ที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

“ฐานในการคำนวณ” หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน
ของข้าราชการแต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละระดับ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๕ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งเลื่อนตามข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา
เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อธิการบดี
สั่งการให้ถูกต้องตามประกาศนี้

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ให้กระทำได้ปีละสองครั้ง ครั้งที่หนึ่ง ณ วันที่ ๑ เมษายน
และครั้งที่สอง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ตามลำดับ โดยให้นำเอาผลการประเมินการปฏิบัติงานในรอบครึ่งปีที่ผ่านมาใช้
ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๖ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมิน การปฏิบัติงาน ข้อมูลการลา และข้อควรพิจารณาอื่นในปีที่แล้วมาประกอบการพิจารณา โดยพนักงาน มหาวิทยาลัยที่อยู่ในเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ได้รับผลการประเมินในระดับ ๖๐ คะแนนขึ้นไป

(๒) มีเวลาปฏิบัติงานในรอบครึ่งปีที่แล้วมาไม่น้อยกว่าสี่เดือน เว้นแต่ผู้ที่อยู่ในระหว่างการได้รับ อนุมัติให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ หรือให้ไปฝึกอบรมหรือวิจัย

กรณีผู้ที่อยู่ในระหว่างการได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ จะต้อง เป็นผู้ที่อยู่ในระยะเวลาการได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาในครั้งแรกเท่านั้น

(๓) ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่เกินกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญา ให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ การงานของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมา ลากิจส่วนตัวและลาป่วย รวมกันไม่เกินยี่สิบสามวันทำการ ยกเว้นลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าจะคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ และไม่รวมถึง การลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาพักผ่อน

(ข) ลาไปอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์

(ค) ลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม

(ง) ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล

(จ) ลาคลอดบุตร

(ฉ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

(ช) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

ข้อ ๗ ข้าราชการผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการด้วยเหตุ เกษณอายุราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ส่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้น ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่พ้นจากราชการ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

ข้อ ๘ ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มาเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน และกำหนด ระดับของผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

(๑) ระดับดีเยี่ยม คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๙๐ ถึง ๑๐๐

(๒) ระดับดีมาก คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐

(๓) ระดับดี คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึง ๘๐

(๔) ระดับปานกลาง คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึง ๗๐

(๕) ระดับต้องปรับปรุง คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

สำหรับผู้ที่อยู่ในระหว่างการได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ หรือให้ไปฝึกอบรมหรือวิจัย โดยใช้เวลาในการปฏิบัติงานเต็มเวลา และในปีการประเมินมีระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่ครบสี่เดือน ให้นำรายงานผลการศึกษา รายงานความก้าวหน้าในการศึกษา หรือรายงานผลการไปฝึกอบรม

ปฏิบัติงานวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ แล้วแต่กรณี มาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน แต่ทั้งนี้ ให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๑ เฉพาะระยะเวลาในการได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาในครั้งแรก โดยให้เป็นดุลพินิจของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สังกัดส่วนงานนั้น ๆ พิจารณาเป็นรายกรณี

ข้อ ๙ ให้มหาวิทยาลัยแจ้งกรอบวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนให้ส่วนงานหรือหน่วยงาน ได้รับทราบเป็นรายปี โดยแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินร้อยละ ๓ ของยอดเงินเดือนรวมที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ณ วันที่ ๑ กันยายน ตามลำดับ

ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้เป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดแนวทางการจัดสรรวงเงิน

การจัดสรรกรอบวงเงินของผู้ที่มีคำสั่งให้ไปช่วยปฏิบัติงาน หรือย้ายสังกัดระหว่างปี ให้จัดสรรไปยังส่วนงานหรือหน่วยงานที่มีช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าในปีประเมิน แต่หากมีช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานเท่ากัน ให้เป็นความตกลงร่วมกันระหว่างงานหรือหน่วยงานต้นสังกัด และส่วนงานที่ย้ายไปสังกัด หรือไปช่วยปฏิบัติงาน ว่าส่วนงานหรือหน่วยงานใดจะเป็นผู้พิจารณาบริหารวงเงิน

ข้อ ๑๐ ให้หัวหน้าส่วนงานหรือหน่วยงานเป็นผู้กำหนดอัตราร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน ที่ควรได้รับในแต่ละระดับของผลการประเมินตามข้อ ๘ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินกรอบวงเงินที่ได้รับแจ้งจากมหาวิทยาลัย

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ.อ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ โดยห้ามใช้วิธีการหารเฉลี่ย หรือวิธีการอื่นใด เพื่อให้ข้าราชการทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละเท่ากันหรือได้รับยอดเงินเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๑๑ ข้าราชการผู้ใดที่ได้รับเงินเดือนถึงเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ จะไม่สามารถเลื่อนเงินเดือนได้อีก ให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับค่าตอบแทนพิเศษเท่ากับอัตราร้อยละของเงินเดือนที่ได้รับตามผลของการประเมินของปีนั้น ๆ

ข้าราชการผู้ใดที่มีเงินเดือนใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ให้สามารถเลื่อนเงินเดือนได้จนถึงเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ หากจำนวนเงินที่ได้รับเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ให้จ่ายส่วนต่างนั้นเป็นค่าตอบแทนพิเศษ

การเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษนี้ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่าย ค่าตอบแทนของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงสุดหรือใกล้ถึงขั้นสูงสุดของอันดับ หรือตำแหน่ง

ข้อ ๑๒ ข้าราชการผู้ใดถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย หรือต้องหาหรือถูกฟ้องในคดีอาญา ผู้บังคับบัญชาจะนำเหตุดังกล่าวมาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๓ ข้าราชการผู้ใดถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ถ้าเป็นการกระทำผิดครั้งเดียวกันกับที่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญามาแล้ว และไม่ได้เลื่อนเงินเดือนเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญาดังกล่าวจะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้สั่งเลื่อนเงินเดือนผู้นั้นเสียใหม่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๑๕ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนในแต่ละครั้ง รวมทั้งอัตราร้อยละที่ได้เลื่อนเงินเดือน จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่ได้รับตามผลการเลื่อนเงินเดือน ให้ข้าราชการทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

ข้อ ๑๖ การใดที่ไม่ได้ระบุไว้ในประกาศฉบับนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ กำหนด

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีมีอำนาจกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้