



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้
เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย 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 จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ใช้บังคับสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

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

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ทั้งนี้ ให้ความหมายรวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

ข้อ ๕ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งเลื่อนตามข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อธิการบดีสั่งการให้ถูกต้องตามประกาศนี้

การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้กระทำได้ปีละหนึ่งครั้ง ในวันที่ ๑ ตุลาคมของแต่ละปี โดยให้นำเอาผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านมา (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่แล้วมา ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีปัจจุบัน) เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง

ข้อ ๖ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติงาน ข้อมูลการลา และข้อควรพิจารณาอื่นในปีที่แล้วมาประกอบการพิจารณา โดยพนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ในเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้าง จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (๑) ได้รับผลการประเมินในระดับ ๖๐ คะแนนขึ้นไป
- (๒) มีเวลาปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าแปดเดือน เว้นแต่ผู้ที่อยู่ในระหว่างการได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ หรือให้ไปฝึกอบรมหรือวิจัย กรณีผู้ที่อยู่ในระหว่างการได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ จะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในระยะเวลาการได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาในครั้งแรกเท่านั้น
- (๓) ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่เกินกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๔) ในปีที่แล้วมา ต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (๕) ในปีที่แล้วมา ลากิจส่วนตัวและลาป่วย รวมกันไม่เกินสี่สิบห้าวันทำการ ยกเว้นลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าจะคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันทำการ และไม่รวมถึงการลาดังต่อไปนี้

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

(๖) เป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความก้าวหน้าตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ฉบับลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนค่าจ้าง แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากงานเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ส่งเลื่อนค่าจ้างผู้นั้น ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่พ้นจากงานเพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินชดเชย

ข้อ ๘ ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มาเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนค่าจ้าง และกำหนดระดับของผลการประเมินเป็น 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 ไม่ครบแปดเดือน ให้นำรายงานผลการศึกษา รายงานความก้าวหน้าในการศึกษา หรือรายงานผลการไป ฝึกอบรม ปฏิบัติงานวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ แล้วแต่กรณี มาประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง แต่ทั้งนี้ ให้ได้รับการเลื่อนค่าจ้างไม่เกินร้อยละ ๑ เฉพาะระยะเวลาในการได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาในครั้งแรก โดยให้เป็นดุลพินิจของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้อนุมัติปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยสังกัดส่วนงานนั้น ๆ พิจารณาเป็นรายกรณี

ข้อ ๙ ให้มหาวิทยาลัยแจ้งกรอบวงเงินสำหรับการเลื่อนค่าจ้างให้ส่วนงานหรือหน่วยงาน ได้รับทราบเป็นรายปี ทั้งนี้ กรอบวงเงินที่ใช้จะต้องไม่เกินวงเงินที่มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรจากสำนักงาน

ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้เป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดแนวทางการจัดสรรวงเงิน

การจัดสรรกรอบวงเงินของผู้ที่มีคำสั่งให้ไปช่วยปฏิบัติงาน หรือย้ายสังกัดระหว่างปี ให้จัดสรรไปยังส่วนงานหรือหน่วยงานที่มีช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าในปีประเมิน แต่หากมีช่วง ระยะเวลาการปฏิบัติงานเท่ากัน ให้เป็นความตกลงร่วมกันระหว่างงานหรือหน่วยงานต้นสังกัด และส่วนงาน ที่ย้ายไปสังกัดหรือไปช่วยปฏิบัติงาน ว่าส่วนงานหรือหน่วยงานใดจะเป็นผู้พิจารณาบริหารวงเงิน

ข้อ ๑๐ ให้หัวหน้าส่วนงานหรือหน่วยงานเป็นผู้กำหนดอัตราร้อยละของการเลื่อนค่าจ้าง ที่ควรได้รับในแต่ละระดับของผลการประเมินตามข้อ ๘ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินกรอบวงเงินที่ได้รับแจ้งจาก มหาวิทยาลัย

ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนค่าจ้าง ซึ่งปรากฏตามประกาศ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความก้าวหน้าตำแหน่ง ทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ฉบับลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ มาบังคับใช้ ด้วย

การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละครั้ง ห้ามใช้วิธีการหารเฉลี่ยหรือวิธีการอื่นใด เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนได้รับการเลื่อนค่าจ้างในอัตราร้อยละเท่ากัน หรือได้รับยอดเงินเท่ากัน หรือใกล้เคียงกัน

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนค่าจ้าง ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดที่มีค่าจ้างถึงค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว จะไม่สามารถเลื่อนค่าจ้างได้อีก ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นได้รับค่าตอบแทนพิเศษเท่ากับอัตราร้อยละ ของค่าจ้างที่ได้รับตามผลของการประเมินของปีนั้น ๆ

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดที่มีค่าจ้างใกล้ถึงค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ให้สามารถ เลื่อนค่าจ้างได้จนถึงค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ หากจำนวนเงินที่ได้รับเลื่อนค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นสูง ของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ให้จ่ายส่วนต่างนั้นเป็นค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงหรือไม่ได้รับ การเลื่อนค่าจ้างด้วยเหตุได้รับโทษทางวินัยติดต่อกันเป็นเวลาสามปี ให้อธิการบดีสั่งเลิกจ้าง

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ถ้าเป็นการกระทำผิดครั้งเดียวกันกับที่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญามาแล้วจะไม่ได้เลื่อนค่าจ้าง เพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญาดังกล่าว จะสั่งไม่เลื่อนค่าจ้างซ้ำอีก เพราะเหตุจากการกระทำผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้การเลื่อนค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้สั่งเลื่อนค่าจ้างผู้นั้นเสียใหม่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๑๕ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายแจ้งผลการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละคนในแต่ละครั้ง รวมทั้งอัตราร้อยละที่ได้เลื่อนค่าจ้าง จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และอัตราค่าจ้างที่ได้รับตามผลการเลื่อนค่าจ้าง ให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

ข้อ ๑๖ ให้อธิการบดีมีอำนาจกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(รองศาสตราจารย์ ดร.วิระพล ทองมา)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้