



๑๖

ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
พ.ศ. ๒๕๕๘

เพื่อให้การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ และหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่องการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการในระบบใหม่ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม จึงออกประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๕๘ ไว้ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๕๘”

๒. ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

๓. ในประกาศนี้

“ปี” หมายถึง ปีงบประมาณ ปีงบประมาณ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

“ครึ่งปีแรก” หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

“ครึ่งปีหลัง” หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายถึง ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมา

๔. การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำให้เลื่อนปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ เมษายนของปี) ใช้ผลงานในรอบความดีความชอบ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม เพื่อประเมินเลื่อนขั้น ณ วันที่ ๑ เมษายน

ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคมของปี) ใช้ผลงานในรอบความดีความชอบ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน เพื่อประเมินเลื่อนขั้น ณ วันที่ ๑ เมษายน

๕. การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามที่กำหนดในประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้าง มาใช้ประกอบการพิจารณา

/ลูกจ้างประจำ...

ลูกจ้างประจำซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างในแต่ละครั้ง ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบทำงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๖. ลูกจ้างประจำซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้นในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังนี้

๖.๑ ในรอบทำงานที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้น

๖.๒ ในครั้งปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษทางทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้างและได้ถูกงดเลื่อนขั้นค่าจ้างเพราะถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งต่อไปให้ผู้ขึ้นตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

๖.๓ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน

๖.๔ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร

๖.๕ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยไม่มีวันลาเกินยี่สิบสามวันทำการแต่ไม่รวมถึงวันลาดังนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะลาวันที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างวันลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติราชการในองค์การระหว่างประเทศ

๗. การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้น ในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้นตามข้อ ๖ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการ ดังต่อไปนี้ด้วย

๗.๑ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

๗.๒ ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

๗.๓ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราเสี่ยงอันตรายมากหรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

๗.๔ ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

๗.๕ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตราครุฑเห็นดีเห็นชอบยกย่องเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดีด้วย เป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

๗.๖ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

๘. ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครึ่งปีแรกไม่ถึงหนึ่งขั้น ถ้าในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งปีหลัง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานครึ่งปีแรกกับครึ่งปีหลังรวมกันแล้วเห็นว่ามาตรฐานสูงกว่าการที่จะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นสำหรับปีนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างรวมทั้งปีของลูกจ้างประจำผู้นั้นเป็นจำนวนหนึ่งขั้นครึ่งได้ แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปี ของลูกจ้างประจำผู้นั้นจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการดังต่อไปนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

๘.๒ ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

๘.๓ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราเสี่ยงอันตรายมากหรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

๘.๔ ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

๘.๕ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตราครุฑเห็นดีเห็นชอบยกย่องเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดีด้วย เป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

๘.๖ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับ การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครึ่งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นให้ได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นค่าจ้างของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครึ่งปีหลัง ลูกจ้างประจำผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นค่าจ้างในคราวนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นค่าจ้างรวมทั้งปีของลูกจ้างประจำผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้

๙. จำนวนขั้นค่าจ้างที่จะเลื่อนได้

ครั้งที่ ๒ เลื่อน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ได้แก่ ไม่เลื่อนขั้น เลื่อนครึ่งขั้น เลื่อนหนึ่งขั้น หรือหนึ่งขั้นครึ่ง

๑๐. การกำหนดโควตาและวงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ดังนี้

การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม

จำกัดเฉพาะโควตา สำหรับผู้ที่จะได้เลื่อนขั้นค่าจ้างทั้งปี ๒ ชั้น ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑ มีนาคม และรวมลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินตอบแทนพิเศษกรณีค่าจ้างเต็มขั้นด้วย

จำกัดเฉพาะวงเงินเลื่อนขั้น มหาวิทยาลัยต้องไม่เกินร้อยละ ๖ ของอัตราค่าจ้างรวมของจำนวนลูกจ้างประจำที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑ กันยายน และลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินตอบแทนพิเศษกรณีเงินเดือนเต็มขั้นด้วย

๑๑. ให้จ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ได้รับค่าจ้างเต็มขั้น ตามผลการปฏิบัติงานดังนี้

๑๑.๑ ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งขั้นให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๒ ของเงินค่าจ้างที่เต็มขั้น

๑๑.๒ ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๔ ของเงินค่าจ้างที่เต็มขั้น

๑๑.๓ ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นครึ่งให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๖

๑๑.๔ กรณีที่ลูกจ้างประจำมีขั้นเงินค่าจ้างใกล้ถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่งให้เลื่อนขั้นค่าจ้างตามขั้นที่เหลืออยู่ก่อน แล้วจึงให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (เต็มขั้น) ในอัตราร้อยละตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน

๑๒. การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำตามข้อ ๖ และข้อ ๗ ให้ผู้บังคับบัญชานำข้อมูลเกี่ยวกับการลา พุดติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำของส่วนราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาอย่างรอบครอบ แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละชั้นที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างด้วย

๑๓. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่มหาวิทยาลัยกำหนดดังนี้

๑๓.๑ ลาป่วย/ลากิจ เกิน ๑๕ ครั้ง หรือมาสายเกิน ๑๘ ครั้ง จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง

๑๓.๒ ลาป่วย/ลากิจ ตั้งแต่ ๗ - ๑๕ ครั้ง หรือมาทำงานสายตั้งแต่ ๑๐ - ๑๘ ครั้ง ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเกิน ๐.๕ ชั้น

๑๔. การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำที่ไปช่วยราชการหน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัดเต็มเวลา การนับตัวเพื่อคำนวณวงเงินเลื่อนขั้น ให้คำนวณและพิจารณาเลื่อนขั้น จากหน่วยงานที่ไปช่วยราชการนั้น

๑๕. ให้นำระบบเปิดซึ่งใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๐๐๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ มาใช้กับลูกจ้างประจำโดยมหาวิทยาลัยประกาศรายชื่อผู้ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

๑๖. การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ จะต้องดำเนินการโดยผ่านคณะกรรมการประจำของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด

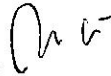
๑๗. การเลื่อนชั้นค่าจ้าง หรือไม่เลื่อนชั้นค่าจ้างให้ลูกจ้างประจำผู้ใด ขอให้ถือเป็นความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงานในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำผลการประเมินมาใช้ในการเลื่อนชั้นค่าจ้าง

กรณีลูกจ้างประจำผู้ใดไม่สมควรได้รับการเลื่อนชั้น ให้หน่วยงานแจ้งเหตุผลให้ผู้นั้นทราบก่อนออกคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้าง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้เข้าพบเพื่อฟังคำชี้แจงจากผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานต้องรายงานเพื่อประกอบการพิจารณาของอธิการบดีด้วย

๑๘. ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาด กรณีที่เกิดปัญหาจากการใช้ประกาศนี้

ทั้งนี้ รายละเอียดหลักเกณฑ์การเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำที่มีได้ระบุไว้ในประกาศนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วย การเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๔

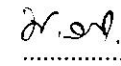
ประกาศ ณ วันที่ ๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(รองศาสตราจารย์ ดร.นพวรรณ อีระพันธ์เจริญ)

รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

/ร่าง,พิมพ์

/นิติกร

...../ตรวจทาน (ผอ.กองฯ)

...../ตรวจสอบ (ผอ.สนอ.)