



๑๓๕

ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และข้อ ๓๐ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ จึงกำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ปี” หมายถึง ปีงบประมาณ

“รอบปีการปฏิบัติงาน” หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

“อธิการบดี” หมายถึง อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

“หน่วยงาน” หมายถึง ส่วนราชการที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และมติสภามหาวิทยาลัย

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายถึง บุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานใน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ หรือพนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุนวิชาการโดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน

ข้อ ๔ ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมาย ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)

ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน กำหนดระยะเวลา ดังนี้

๑) ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

๒) ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ การประเมินปริมาณงานให้เป็นไปตามประกาศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๖ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้เลื่อน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี

ข้อ ๗ ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ ได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าจ้างตามผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ต้องควบคุมวงเงินการเลื่อนค่าจ้างไม่เกินวงเงินงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาลในแต่ละปีงบประมาณ

ข้อ ๘ ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อปรับอัตราค่าจ้าง หรือการเลื่อนค่าจ้างหากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

ข้อ ๙ ผลการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละราย ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

ข้อ ๑๐ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยหรือกรณีไม่เลื่อนค่าจ้างให้แก่พนักงานผู้ใด ถือเป็นความรับผิดชอบของรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน และให้หมายความรวมถึงหัวหน้าหน่วยงานที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย ในฐานะผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดที่จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำผลการประเมินนั้นมาใช้ประกอบการเลื่อนค่าจ้าง

กรณีหน่วยงานเห็นสมควรงดเลื่อนค่าจ้างให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ถือเป็นเรื่องสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดต้องแจ้งเหตุผลให้ผู้นั้นทราบด้วย โดยดำเนินการก่อนส่งผลการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างให้กับมหาวิทยาลัย เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้เข้าพบเพื่อฟังคำชี้แจงจากผู้บังคับบัญชา และรายงานเสนอความเห็นพร้อมข้อมูลให้อธิการบดีพิจารณาสั่งการ

ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง ต้องอยู่ในเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีการปฏิบัติงานที่แล้วมา มีผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๒) ในรอบปีการปฏิบัติงานที่แล้วมา ต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๓) ในรอบปีการปฏิบัติงานที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าแปดเดือน

(๔) ในรอบปีการปฏิบัติงานที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) ในรอบปีการปฏิบัติงานที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือนโดยนับตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ เป็นต้นไปจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน เว้นแต่ในกรณีที่วันเปิดทำการวันแรกหรือวันถัดไปของเดือนกุมภาพันธ์ ตรงกับวันหยุดราชการ หรือได้ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในรอบปีการปฏิบัติงานที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม วิจัย หรือดูงานในประเทศ หรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน

(๗) ในรอบปีการปฏิบัติงานที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๘) ในกรณีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติงาน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายค่าจ้าง

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวกันหรือหลายคราวซึ่งรวมกันแล้วไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือลาเข้ารับการเตรียมพล

(ช) กรณีพนักงานสตรี มีสิทธิไปถือศีลและปฏิบัติธรรม ณ สถานปฏิบัติธรรมที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ครั้งหนึ่งตลอดอายุราชการ เป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่าหนึ่งเดือนแต่ไม่เกินสามเดือน ตามประกาศสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เรื่องแนวทางและขั้นตอนการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีในการให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นสตรีไปถือศีลและปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติรับรอง

(ซ) การลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตรเป็นระยะเวลาไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพตามระยะเวลาที่กำหนดในหลักสูตรแต่ไม่เกิน ๑๒ เดือน

ข้อ ๑๒ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณา พร้อมทั้งข้อมูลการลา พุทธิกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย จรรยาบรรณ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงาน และข้อควรพิจารณาอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) กำหนด

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งนับระยะเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นกลับมาปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างพิจารณาสั่งให้มีการเพิ่มค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)

ข้อ ๑๔ ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้าง จะนำเอาเหตุที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนค่าจ้างให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนค่าจ้างมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนค่าจ้างซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้การเลื่อนค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้

ข้อ ๑๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนค่าจ้างตามข้อ ๑๒ แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้นำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๑๘ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานจนเป็นเหตุให้ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง ๒ ครั้งติดต่อกัน ให้นำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย สั่งเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นหรือสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุหย่อนประสิทธิภาพ

ข้อ ๑๙ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย กำหนดให้มี ๕ ระดับ ดังนี้

(๑) ระดับดีเด่น	ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ	๙๐ - ๑๐๐
(๒) ระดับดีมาก	ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ	๘๐ - ๘๙
(๓) ระดับดี	ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ	๗๐ - ๗๙
(๔) ระดับพอใช้	ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ	๖๐ - ๖๙
(๕) ระดับต้องปรับปรุง	ช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ	๖๐

ข้อ ๒๐ การกำหนดวงเงินที่ใช้เลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้แบ่งกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ

(๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

(๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่อเทียบเท่าผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการสำนัก หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

(๓) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ทั้งนี้ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยทั้ง ๓ กลุ่ม โดยให้หน่วยงานพิจารณาเสนอเลื่อนค่าจ้างภายในวงเงินที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เฉพาะอัตราที่มีคนครองอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน เพื่อใช้ในการเลื่อนค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม หากวงเงินของกลุ่มใดมีเหลือสามารถเฉลี่ยให้กลุ่มอื่นได้ แต่จะต้องไม่เกินวงเงินรวมของคณะหรือหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร

ข้อ ๒๑ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ให้ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนได้รับการเลื่อนค่าจ้างในอัตราร้อยละที่เท่ากัน หรือได้รับยอดเงินที่เท่ากัน หรือใกล้เคียงกัน

ข้อ ๒๒ การพิจารณาร้อยละสำหรับการเลื่อนค่าจ้างสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละราย ให้เป็นดุลยพินิจของต้นสังกัด ซึ่งต้องสอดคล้องกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าจ้างสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องอยู่ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร

ข้อ ๒๓ วงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลในปีงบประมาณ หากมีวงเงินเหลือ ให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้บริหารวงเงินโดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

๒๓.๑ การร่วมจัดทำแผนพัฒนา และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

๒๓.๒ การมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าภาพหลัก และเจ้าภาพร่วม ในการรับผิดชอบตัวชี้วัดตามประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

๒๓.๓ การขับเคลื่อนและนำนโยบายมหาวิทยาลัย นโยบายจังหวัด นโยบายกระทรวง และนโยบายรัฐบาล สู่การปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๒๔ การบริหารวงเงินในข้อ ๒๓ ตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณาเลื่อนเงินค่าจ้างเพิ่มเติมให้พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่มีผลงานโดดเด่นตามข้อ ๒๓.๑ ถึงข้อ ๒๓.๓

ข้อ ๒๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ มีอำนาจในการตีความ และวินิจฉัยปัญหา
อันเกิดจากการใช้ประกาศนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)
ให้ถือเป็นที่สุด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายเกษม บำรุงเวช)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)