



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้  
เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๘ (๓) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ และความในข้อ ๗ (๗) และข้อ ๒๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ครั้งที่ ๑๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ใช้บังคับสำหรับการเลื่อนค่าจ้างตั้งแต่รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒ ฉบับลงวันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(๒) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒ (ฉบับที่ ๒) ฉบับลงวันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ทั้งนี้ ให้หมายความรวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย

ข้อ ๕ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งเลื่อนตามข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อธิการบดีสั่งการให้ถูกต้องตามประกาศนี้

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

ข้อ ๖ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมิน การปฏิบัติงาน ข้อมูลการลา และข้อควรพิจารณาอื่นในปีที่แล้วมาประกอบการพิจารณา โดยพนักงาน มหาวิทยาลัยที่อยู่ในเกณฑ์เลื่อนค่าจ้าง จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ได้รับผลการประเมินในระดับ ๖๐ คะแนนขึ้นไป

(๒) มีเวลาปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าแปดเดือน เว้นแต่ผู้ที่อยู่ใน ระหว่างการได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ หรือให้ไปฝึกอบรมหรือวิจัย

กรณีผู้ที่อยู่ในระหว่างการได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ จะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในระยะเวลาการได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาในครั้งแรกเท่านั้น

(๓) ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่เกินกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษา ในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๔) ปีงบประมาณหนึ่ง ลากิจส่วนตัวและลาป่วย รวมกันไม่เกินสี่สิบห้าวันทำการ ยกเว้น ลาป่วยที่อธิการบดีเห็นสมควรจะให้จ่ายค่าจ้างต่อไปอีก แต่ต้องไม่เกินหกสิบวันทำการ และไม่รวมถึงการลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาพักผ่อน

(ข) ลาไปอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์

(ค) ลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม

(ง) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(จ) ลาเพื่อดูแลบิดาหรือมารดา

(ฉ) ลากลอดบุตร

(ช) ลาเพื่อดูแลบุตรและภรรยาหลังคลอด

(ซ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

(๕) เป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระยะเวลาที่มหาวิทยาลัย กำหนดไว้ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินความก้าวหน้าตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนค่าจ้าง แต่ผู้นั้นจะต้อง พ้นจากงานเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ส่งเลื่อนค่าจ้างผู้นั้น ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากงาน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินชดเชย

ข้อ ๘ ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนด ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มาเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณา เลื่อนค่าจ้าง 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 หรือให้ไปฝึกอบรบหรือวิจัย โดยใช้เวลาในการปฏิบัติงานเต็มเวลา และในปีการประเมินมีระยะเวลา ปฏิบัติงานไม่ครบแปดเดือน ให้นำรายผลการศึกษา รายงานความก้าวหน้าในการศึกษา หรือรายงานผลการ ไปฝึกอบรบ ปฏิบัติงานวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ แล้วแต่กรณี มาประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง แต่ทั้งนี้ ให้ได้รับการเลื่อนค่าจ้างไม่เกินร้อยละ ๑ เฉพาะระยะเวลาในการได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา ในครั้งแรก โดยให้เป็นดุลพินิจของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้บริหารงาน ในมหาวิทยาลัยสังกัดส่วนงานนั้น ๆ พิจารณาเป็นรายกรณี

ข้อ ๙ ให้มหาวิทยาลัยแจ้งกรอบวงเงินสำหรับการเลื่อนค่าจ้างให้ส่วนงานหรือหน่วยงาน ได้รับทราบเป็นรายปี ทั้งนี้ กรอบวงเงินที่ใช้จะต้องไม่เกินวงเงินที่มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรจาก สำนักงบประมาณ

ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้เป็นผู้มีอำนาจในการกำหนด แนวทางการจัดสรรวงเงิน

การจัดสรรกรอบวงเงินของผู้ที่มีคำสั่งให้ไปช่วยปฏิบัติงาน หรือย้ายสังกัดระหว่าง ปีงบประมาณ ให้จัดสรรไปยังส่วนงานหรือหน่วยงานที่มีช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าในปีประเมิน แต่หากมีช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานเท่ากัน ให้เป็นความตกลงร่วมกันระหว่างส่วนงานหรือหน่วยงาน ต้นสังกัด และส่วนงานที่ย้ายไปสังกัดหรือไปช่วยปฏิบัติงาน ว่าส่วนงานหรือหน่วยงานใดจะเป็นผู้พิจารณา บริหารวงเงิน

ข้อ ๑๐ ให้ส่วนงานหรือหน่วยงานเป็นผู้กำหนดอัตราร้อยละของการเลื่อนค่าจ้างที่ควร ได้รับในแต่ละระดับของผลการประเมินตามข้อ ๘ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินกรอบวงเงินที่ได้รับแจ้งจากมหาวิทยาลัย ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนค่าจ้าง ซึ่งปรากฏตามประกาศ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความก้าวหน้า ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ มาบังคับใช้ด้วย

การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละครั้ง ห้ามใช้วิธีการหารเฉลี่ยหรือวิธีการ อื่นใด เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนได้รับการเลื่อนค่าจ้างในอัตราร้อยละเท่ากัน หรือได้รับยอดเงิน เท่ากันหรือใกล้เคียงกัน

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนค่าจ้าง ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดที่มีค่าจ้างถึงค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว จะไม่สามารถเลื่อนค่าจ้างได้อีก ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นได้รับค่าตอบแทนพิเศษเท่ากับอัตราร้อยละของค่าจ้างที่ได้รับตามผลของการประเมินของปีนั้น ๆ

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดที่มีค่าจ้างใกล้ถึงค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ให้สามารถ เลื่อนค่าจ้างได้จนถึงค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ หากจำนวนเงินที่ได้รับเลื่อนค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้าง ขั้นสูงของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ให้จ่ายส่วนต่างนั้นเป็นค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง หรือไม่ได้รับการเลื่อนค่าจ้างด้วยเหตุได้รับโทษทางวินัยติดต่อกันเป็นเวลาสามปี ให้อธิการบดีสั่งเลิกจ้าง

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ถ้าเป็นการกระทำผิดครั้งเดียวกันกับที่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญามาแล้ว และไม่ได้เลื่อนค่าจ้างเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญาดังกล่าว จะสั่งไม่เลื่อนค่าจ้างซ้ำอีกเพราะเหตุจากการกระทำผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้การเลื่อนค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้สั่งเลื่อนค่าจ้างผู้นั้นเสียใหม่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๑๕ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายแจ้งผลการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละคนในแต่ละครั้ง รวมทั้งอัตราร้อยละที่ได้เลื่อนค่าจ้าง จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และอัตราค่าจ้างที่ได้รับตามผลการเลื่อนค่าจ้าง ให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

ข้อ ๑๖ ให้อธิการบดีมีอำนาจกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ได้ ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้