



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้  
เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำให้สอดคล้องกับ  
สภาวะการณ์ในปัจจุบัน

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

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้  
เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ใช้บังคับสำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างตั้งแต่รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์  
การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๖๒ ฉบับลงวันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างประจำตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วย  
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรก (ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม  
ถึงวันที่ ๓๐ มีนาคม) หรือครึ่งปีหลัง (ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน) ที่ผ่านมา  
แล้วแต่กรณี

ข้อ ๕ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งเลื่อนขั้นตามข้อเสนอแนะ  
ของผู้บังคับบัญชา เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดไว้  
ในประกาศนี้ ให้อธิการบดีสั่งการให้ถูกต้องตามประกาศนี้

โดยให้พิจารณาเลื่อนขั้นได้ปีละสองครั้ง คือ ครั้งที่หนึ่ง ณ วันที่ ๑ มีนาคม และครั้งที่สอง  
ณ วันที่ ๑ กันยายน ตามลำดับ

ข้อ ๖ การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินงานปฏิบัติงาน ข้อมูลการลา และข้อควรพิจารณาอื่นในครั้งปีที่แล้วมาประกอบการพิจารณา โดยลูกจ้างประจำที่อยู่ในเกณฑ์เลื่อนขั้นค่าจ้าง จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (๑) ได้รับผลการประเมินในระดับ ๖๐ คะแนนขึ้นไป
- (๒) มีเวลาปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าสี่เดือน
- (๓) ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่เกินกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิจารณาในคดีอาญา ให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๔) ในครึ่งปีงบประมาณที่แล้วมา ลากิจส่วนตัวและลาป่วย รวมกันไม่เกินยี่สิบสามวันทำการ ยกเว้นลาป่วยที่ถือการบดีเห็นสมควรจะให้จ่ายเงินเดือนต่อไปอีก แต่ต้องไม่เกินหกสิบวันทำการ และไม่รวมถึงการลาดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๗ ลูกจ้างประจำผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นค่าจ้าง แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการ ด้วยเหตุเกษียณอายุราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง ให้สิ่งเลื่อนขั้นค่าจ้างให้ผู้นั้น ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ

ข้อ ๘ การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำแต่ละครั้งให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในครั้งปีที่แล้วมา ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มาหลักในการพิจารณา ดังนี้

- (๑) ระดับการประเมินดีเยี่ยม คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๙๐ ถึง ๑๐๐ จะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น
- (๒) ระดับการประเมินดีมาก คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐ จะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๐.๕ ขั้น
- (๓) ระดับการประเมินดี คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึง ๘๐ จะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๐.๕ ขั้น
- (๔) ระดับการประเมินปานกลาง คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึง ๗๐ จะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๐.๕ ขั้น
- (๕) ระดับการประเมินต้องปรับปรุง คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ข้อ ๙ ให้มหาวิทยาลัยแจ้งจำนวนโควตา ๑ ขั้น ที่ใช้สำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ให้มิได้ไม่เกินร้อยละสิบห้าของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคมของปี โดยประกาศให้หน่วยงานทราบภายในเดือนมีนาคม

ข้อ ๑๐ ลูกจ้างประจำผู้ที่ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่ง (ค่าจ้างเต็มขั้น) ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนดตามหนังสือ ที่ กค ๐๔๒๐/ว ๒๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๐ แล้ว กรณีได้รับการพิจารณาให้ได้ ๐.๕ ขั้น หรือ ๑ ขั้น ก็ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษในอัตราตามกรณี ดังนี้

- (๑) กรณี ๐.๕ ขั้น ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษร้อยละ ๒ ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง
- (๒) กรณี ๑ ขั้น ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษร้อยละ ๔ ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ ลูกจ้างประจำผู้ใดถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย หรือต้องหาหรือถูกฟ้องในคดีอาญา ผู้บังคับบัญชาจะนำเหตุดังกล่าวมาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนขั้น ค่าจ้างให้ลูกจ้างประจำผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๒ ลูกจ้างประจำผู้ใดถูกส่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ถ้าเป็นการกระทำผิดครั้งเดียวกันกับที่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญามาแล้ว และไม่ได้เลื่อนขั้นค่าจ้างเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญาดังกล่าว จะสั่งไม่เลื่อนขั้นค่าจ้างซ้ำอีกเพราะเหตุจากการกระทำผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้การเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้สั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างผู้นั้นเสียใหม่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๑๔ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายแจ้งผลการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำแต่ละคนในแต่ละครั้ง รวมทั้งจำนวนขั้นที่ได้รับ และอัตราค่าจ้างที่ได้รับตามผลการเลื่อนขั้น ค่าจ้าง ให้ลูกจ้างประจำทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

ข้อ ๑๕ การใดที่ไม่ได้ระบุไว้ในประกาศฉบับนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๑๖ ให้อธิการบดีมีอำนาจกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ได้ ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณะกรรมการบริหารงาน บุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้