



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้

เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๒

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๘ (๓) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ครั้งที่ ๑๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ทั้งนี้ ให้หมายความรวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย

ข้อ ๔ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งเลื่อนตามข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อธิการบดีสั่งการให้ถูกต้องตามประกาศนี้

โดยให้มีการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ได้ปีละ ๑ ครั้ง ในวันที่ ๑ ตุลาคมของแต่ละปี โดยให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านมา (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่แล้วมา ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีปัจจุบัน) เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง

ข้อ ๕ การพิจารณาเลื่อนค่าจ้างแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินงานปฏิบัติงาน ข้อมูลการลา และข้อควรพิจารณาอื่นในปีที่แล้วมาประกอบการพิจารณา โดยพนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ในเกณฑ์เลื่อนค่าจ้าง จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ได้รับผลการประเมินในระดับ ๖๐ คะแนนขึ้นไป

(๒) ปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน เว้นแต่ผู้ที่อยู่ในระหว่างการได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ หรือให้ไปฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ

๕.๓ ไม่ถูกลงโทษ...

(๓) ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่เกินกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิจารณาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน

(๔) ปังบประมาณหนึ่ง วันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย รวมกันไม่เกิน ๔๕ วันทำการ ยกเว้นวันลาดังต่อไปนี้

(๔.๑) ลาพักผ่อน

(๔.๒) ลาไปอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์

(๔.๓) ลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม

(๔.๔) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(๔.๕) ลาเพื่อดูแลบิดาหรือมารดา

(๔.๖) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(๔.๗) ลาเพื่อดูแลบุตรและภรรยาหลังคลอด

(๔.๘) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

(๔.๙) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าจะคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันทำการ

ข้อ ๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนค่าจ้าง แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากงานเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้สั่งเลื่อนค่าจ้างผู้นั้น ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากงานเพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินชดเชย

ข้อ ๗ ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง และกำหนดระดับของผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับดีเยี่ยม คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐

ระดับดีมาก คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐

ระดับดี คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึง ๘๐

ระดับปานกลาง คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึง ๗๐

ระดับต้องปรับปรุง คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

สำหรับผู้ที่อยู่ในระหว่างการได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ หรือให้ไปฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยใช้เวลาในการปฏิบัติงานเต็มเวลา และในปีการประเมินมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ครบ ๘ เดือนให้นำรายผลการศึกษา หรือรายงานความก้าวหน้าในการศึกษา หรือรายงานผลการไปฝึกอบรม ปฏิบัติงานวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ แล้วแต่กรณี มาประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง แต่ทั้งนี้ ให้ได้รับการเลื่อนค่าจ้าง

ไม่เกินร้อยละ...

ไม่เกินร้อยละ ๑ เฉพาะช่วงเวลาที่ได้รับอนุมัติตามระยะเวลาของหลักสูตร โดยให้เป็นดุลยพินิจของ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานพิจารณาเป็นกรณี

ข้อ ๘ ให้มหาวิทยาลัยแจ้งกรอบวงเงินสำหรับการเลื่อนค่าจ้างให้ส่วนงานหรือ หน่วยงานได้รับทราบเป็นปีๆ ไป ทั้งนี้ กรอบวงเงินที่ใช้จะต้องไม่เกินวงเงินที่มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรร จากสำนักงานงบประมาณ

ให้ส่วนงานหรือหน่วยงานเป็นผู้กำหนดอัตราร้อยละของการเลื่อนค่าจ้างที่ควรได้รับใน แต่ละระดับของผลการประเมินตามข้อ ๗ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินกรอบวงเงินที่ได้รับแจ้งจากมหาวิทยาลัย

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนค่าจ้าง ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็น สิบบาท

ข้อ ๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดที่มีค่าจ้างเต็มเพดานสูงสุดหรือใกล้ถึงเพดานสูงสุด ของตำแหน่งแล้ว จะไม่สามารถเลื่อนค่าจ้างได้อีก ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นได้รับ “เงินตอบแทน พิเศษ” โดยคิดคำนวณเป็นจำนวนเงินร้อยละของอัตราค่าจ้างสุดท้ายเท่าที่ได้รับตามผลของการ ประเมิน

ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง และ ไม่ได้รับการเลื่อนค่าจ้างติดต่อกันเป็นเวลา ๓ ปี ให้อธิการบดีสั่งเลิกจ้าง

ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือ ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือความผิดที่ทำให้เสื่อม เสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือ เป็นการถูกลงโทษจากการกระทำผิดเดียวกัน ถ้าไม่ได้เลื่อนค่าจ้างเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือ ถูกพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญา จะสั่งไม่เลื่อนค่าจ้างซ้ำอีก เพราะเหตุจากการกระทำผิด ความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้การเลื่อนค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ใน ประการนี้ ให้สั่งเลื่อนค่าจ้างผู้นั้นใหม่ โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประการนี้

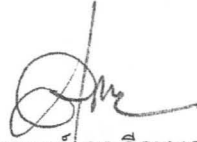
ข้อ ๑๓ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายแจ้งผลการเลื่อนค่าจ้างพนักงาน มหาวิทยาลัยในแต่ละครั้ง โดยแจ้งอัตราร้อยละที่ได้เลื่อนค่าจ้าง จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และอัตรา ค่าจ้างที่ได้รับตามผลการเลื่อนค่าจ้าง ให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบเป็นข้อมูลเฉพาะ แต่ละบุคคล

ข้อ ๑๔ ให้อธิการบดีมีอำนาจกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ได้ตามที่ เห็นสมควร โดยต้องไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ข้อ ๑๕ ในกรณี...

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณะกรรมการ
บริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่ยุติ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้
เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ในระหว่างการได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ เฉพาะใช้เวลาในการปฏิบัติงานแบบเต็มเวลาให้เกิดความชัดเจน

ฉะนั้น เพื่อให้การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๘ (๓) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ข้อความนี้แทน

“ข้อ ๓ ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างและกำหนดระดับของผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังต่อไปนี้

(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 เฉพาะใช้เวลาในการปฏิบัติงานแบบเต็มเวลา และในปีการประเมินมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ครบ ๘ เดือน ให้ได้รับการเลื่อนค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) สำหรับผู้ที่ได้รับอนุมัติก่อนปีการศึกษา ๒๕๖๓ ให้ได้รับการเลื่อนค่าจ้างไม่เกิน ร้อยละ ๑ เฉพาะช่วงเวลาที่ได้รับอนุมัติตามระยะเวลาของหลักสูตร

(๒) สำหรับผู้ที่ได้รับอนุมัติตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ให้ได้รับการเลื่อนค่าจ้างไม่เกินร้อยละ ๑ เฉพาะช่วงเวลาที่ได้รับอนุมัติ คือ ระดับปริญญาโทมีกำหนด ๒ ปี และระดับปริญญาเอกมีกำหนด ๓ ปี

ทั้งนี้ การพิจารณาเลื่อนค่าจ้างให้นำรายงานผลการศึกษา รายงานความก้าวหน้าในการศึกษาหรือหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี มาประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง โดยให้เป็นดุลพินิจของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานพิจารณาเป็นรายกรณี”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้