



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

คํววมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เห็นสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 31 และ ข้อ 32 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2552 ประกอบมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการประชุมครั้งที่ 12/2557 ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2557 จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2558 เป็นต้นไป

ข้อ 2 ในประกาศนี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครั้งแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม

“ครั้งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน

“ครั้งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครั้งแรกหรือครั้งปีหลังที่ผ่านมาแล้วแต่กรณี

ข้อ 3 การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนปีละสองครั้ง คือ วันที่ 1 เมษายน และ 1 ตุลาคม

ข้อ 4 การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละครั้งให้เลื่อนดังนี้

(1) ในแต่ละครั้งให้หน่วยงานบริหารการเงินการเลื่อนได้ไม่เกินวงเงินร้อยละ 2.9 ของฐานเงินค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละหน่วยงานตามที่ได้รับจัดสรร

(2) ในแต่ละครั้งการบริหารการเงินที่คงเหลือร้อยละ 0.1 เป็นอำนาจของอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ข้อ 5 ในแต่ละรอบการประเมิน ให้มีช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมินและร้อยละการเลื่อนค่าจ้างรายบุคคล ดังนี้

ระดับผลกาประเมิน	ช่วงคะแนน	วงเงินเลื่อนรายบุคคล
ดีเด่น	90 – 100	ไม่เกินร้อยละ 6
ดีมาก	80 – 89	ไม่เกินร้อยละ 5
ดี	70 – 79	ไม่เกินร้อยละ 4
พอใช้	60 – 69	ไม่เกินร้อยละ 3
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	ไม่ได้เลื่อน

ข้อ 6 ให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ดังนี้

- 6.1 แบบข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (แบบ ปผ.)
- 6.2 แบบข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการทำงาน (แบบ ปพ.)
- 6.3 แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบสรุป ปบ.)

ข้อ 7 การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตราสูงสุดในแต่ละระดับของแต่ละประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ข้อ 8 พนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับเลื่อนค่าจ้างในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (1) ในครั้งที่แล้วมา มีผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ (คะแนนประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ)
- (2) ในครั้งที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (3) ในครั้งที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
- (4) ในครั้งที่แล้วมา ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (5) ในครั้งที่แล้วมา ต้องได้รับการจ้างปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย
- (6) ในครั้งที่แล้ว สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสี่เดือน
- (7) **ในครั้งที่แล้วมา ต้องไม่ลาป่วย ลากิจ รวมกันเกินแปดครั้ง หรือมาทำงานสายเกินเก้าครั้ง**
- (8) ในครั้งที่แล้วมา ต้องมีเวลาปฏิบัติงานหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้
  - (ก) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราเดียวหรือหลายครารวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ
  - (ข) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่
  - (ค) ลาก่อนบุตร
  - (ง) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
  - (จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีชัจจ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา

(ช) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาถึงส่วนตัวและการลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ 9 การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณา พร้อมทั้งข้อมูลการลา พดติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ 10 ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในการความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนค่าจ้างมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนค่าจ้างซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ 11 ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้การเลื่อนค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อธิการบดีพิจารณาสั่งเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ 12 ในครั้งปีที่แล้วมา ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนค่าจ้าง แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ 1 เมษายน หรือ 1 ตุลาคม ให้อธิการบดีสั่งเลื่อนค่าจ้างให้ผู้นั้นโดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ 13 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดที่มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ในระดับต้องปรับปรุงสองครั้งติดต่อกัน ให้เสนออธิการบดีโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยส่งเลิกจ้างต่อไป


ข้อ 14 ผลการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละคนในแต่ละครั้งให้หัวหน้าหน่วยงานแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยในบังคับบัญชาทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

- (1) อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน
- (2) จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน
- (3) อัตราค่าจ้างที่ได้รับ

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนค่าจ้าง ให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนค่าจ้างให้ผู้นั้น

ทราบด้วย

ประกาศ ณ วันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2558



(รองศาสตราจารย์ประเสริฐ บัวปฐมรัฐ)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี