

**คำแนะนำในการดำเนินการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๘)**

กรณี	รายละเอียด												
๑. วิธีการสำรวจ	สำรวจจำนวนอัตราลูกจ้างประจำที่ครองอัตรายู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๘												
๒. ระยะเวลาการประเมิน	ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘												
๓. หลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ	<p>๓.๑ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔</p> <p>๓.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน กำหนดสัดส่วนผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงานเป็น ๗๐ : ๓๐ ทั้ง ๔ กลุ่มงาน)</p>												
๔. เกณฑ์การลาบ่อยครั้ง และการมาทำงานสาย	<p>๔.๑ ในครึ่งปีที่ผ่านมา ต้องไม่ลาป่วย ลากิจ รวมกันเกินแปดครั้ง หรือมาทำงานสายเกินเก้าครั้ง</p> <p>๔.๒ ในการเลื่อนชั้นค่าจ้างครั้งนี้ หากผู้ใดมีจำนวนวันลาเพิ่มขึ้นหลังจากที่แจ้งมหาวิทยาลัย เกินเกณฑ์ที่กำหนดดังกล่าว และทำให้มีผลกระทบต่อการศึกษาเลื่อนชั้นค่าจ้าง ให้หน่วยงานแจ้งมหาวิทยาลัยทราบโดยด่วน</p>												
๕. วงเงินเลื่อนชั้น	วงเงินเลื่อนชั้นครั้งที่ ๒ นี้ให้เลื่อนได้ภายในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๖ ของอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำ ที่ครองอัตรายู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๘ โดยนำวงเงินที่ใช้เลื่อนชั้นค่าจ้างไปแล้ว เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ มาหักออกก่อน (ยกเว้นผู้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ ไม่ต้องนำมาหัก)												
๖. ผลการประเมินเพื่อพิจารณาเสนอขอเลื่อนชั้นค่าจ้าง	<p>ผลการประเมินมี ๔ ระดับ ดังนี้</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;">๖.๑ ผลการประเมินต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐%)</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">=</td> <td style="width: 20%;">งดเลื่อน</td> </tr> <tr> <td>๖.๒ ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ (๖๐ - ๘๙%)</td> <td style="text-align: center;">=</td> <td>๐.๕ ชั้น</td> </tr> <tr> <td>๖.๓ ผลการประเมินดีเด่น (๙๐ - ๑๐๐%)</td> <td style="text-align: center;">=</td> <td>๑ ชั้น</td> </tr> <tr> <td>๖.๔ ผลการประเมินดีเด่น (๙๐ - ๑๐๐%)</td> <td style="text-align: center;">=</td> <td>๑.๕ ชั้น</td> </tr> </table> <p>หากหน่วยงานประสงค์จะเสนอขอเลื่อนชั้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑.๕ ชั้น ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๑๒ วรรค ๓ จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนชั้นค่าจ้างรวมทั้งปี ๒ ชั้น จะต้องไม่เกินร้อยละ ๑๔ ของจำนวนลูกจ้างประจำ ที่ครองอัตรายู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๘ ของหน่วยงาน และวงเงินที่ใช้เลื่อน ๑.๕ ชั้นนี้ จะต้องรวมอยู่ในวงเงินเลื่อนชั้นร้อยละ ๖ ของอัตราค่าจ้างรวม ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๘ ด้วย</p>	๖.๑ ผลการประเมินต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐%)	=	งดเลื่อน	๖.๒ ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ (๖๐ - ๘๙%)	=	๐.๕ ชั้น	๖.๓ ผลการประเมินดีเด่น (๙๐ - ๑๐๐%)	=	๑ ชั้น	๖.๔ ผลการประเมินดีเด่น (๙๐ - ๑๐๐%)	=	๑.๕ ชั้น
๖.๑ ผลการประเมินต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐%)	=	งดเลื่อน											
๖.๒ ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ (๖๐ - ๘๙%)	=	๐.๕ ชั้น											
๖.๓ ผลการประเมินดีเด่น (๙๐ - ๑๐๐%)	=	๑ ชั้น											
๖.๔ ผลการประเมินดีเด่น (๙๐ - ๑๐๐%)	=	๑.๕ ชั้น											
๗. ลูกจ้างประจำที่ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นหรือใกล้เคียง	<p>ลูกจ้างประจำที่ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นหรือใกล้เคียง</p> <p>๗.๑ กรณีได้รับการประเมินให้เลื่อนชั้น ครึ่งชั้น ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษร้อยละ ๒</p> <p>๗.๒ กรณีได้รับการประเมินให้เลื่อนชั้น หนึ่งชั้น ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษร้อยละ ๔</p> <p>๗.๓ กรณีได้รับการประเมินให้เลื่อนชั้น หนึ่งชั้นครึ่ง ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษร้อยละ ๖</p>												

คำแนะนำในการดำเนินการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๘)

กรณี	รายละเอียด
<p>๘. ลูกจ้างที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขึ้นค่าจ้างได้ครั้งขึ้นตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๘ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือ การมาทำงานสาย</p>	<p>การให้ได้รับค่าตอบแทนทั้ง ๓ กรณีดังกล่าวในครั้งที่ ๒ นี้ จะต้องรวมอยู่ในวงเงินเลื่อนขึ้นร้อยละ ๖ ของอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำ ที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๘ สำหรับผู้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษร้อยละ ๔ หรือร้อยละ ๖ หากเป็นผู้ที่ได้เลื่อนทั้งปี ๒ ชั้นจะต้องมีจำนวนไม่เกินร้อยละ ๑๔ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๘ ของหน่วยงาน</p> <p>ลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ ที่ได้รับค่าจ้างเต็มขั้น ไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษ</p> <p>ลูกจ้างประจำ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๒/๗๓๐๒ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๕ เรื่อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นกรณีพิเศษ (ดังแนบ)</p> <p>สำหรับการลาหรือการมาทำงานสายเกินเกณฑ์ หากหัวหน้าหน่วยงานพิจารณาเห็นสมควรเสนอขอเลื่อนขึ้นค่าจ้างเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย ไม่เกิน ๐.๕ ชั้น ให้ดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ผู้ขึ้นต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์สมควรได้เลื่อนขึ้นค่าจ้างเกินกว่าครั้งขึ้น (มีผลการประเมิน ๙๐ - ๑๐๐%)๒. แนบบทประเมินผลการปฏิบัติงาน แจ็งคะแนนประเมินที่ได้ พร้อมหนังสือรับรองเหตุผลและความจำเป็นในการเสนอขอเลื่อนขึ้นค่าจ้างทุกราย หากไม่แนบเอกสารดังกล่าว มหาวิทยาลัยจะไม่นำเข้าพิจารณาในคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย๓. ให้ใส่รายชื่อลูกจ้างประจำดังกล่าว ในบัญชีขอเลื่อนขึ้นค่าจ้าง ๑ ๐.๕ ชั้น และระบุในช่องหมายเหตุว่า “ ขอเลื่อนกรณีพิเศษ ” <p>อนึ่ง ในการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย คณะกรรมการเคยให้ข้อสังเกตกรณีที่มีหน่วยงานเสนอขอเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายไม่เกิน ๐.๕ ชั้น เนื่องจากมีวันลาเกิน สายเกินเกณฑ์ ที่กำหนด โดยมอบกองบริหารงานบุคคล แจ็งผู้บริหารทุกหน่วยงานให้ดูแลในเรื่องการมาปฏิบัติราชการสายและลาป่วย เพื่อตักเตือนและหรือแก้ไขป้องกันตามเหตุผลในแต่ละบุคคลอย่างใกล้ชิด เพื่อเป็นการป้องปรามและหรือช่วยเหลือในรายที่มีความจำเป็นต่อไป</p>
<p>๙. การเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘</p>	<p>ให้นำผลการปฏิบัติงานและข้อมูลเกี่ยวกับการลา พดติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ มาประกอบการพิจารณาด้วย (ช่วงระยะเวลาตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘)</p>