



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
ฉบับที่ 7/2551

เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย

เพื่อให้การกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความ  
เรียบร้อยและมีมาตรฐาน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 7 (2) และข้อ 21 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
พระนครว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2549 คณะกรรมการบริหารงานบุคคล  
สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 2/2551 เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2551 จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2551 เป็นต้นไป

ข้อ 2 ในประกาศนี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ สถาบัน สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ  
เทียบเท่าคณะหรือกอง ทั้งที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และมติสภา  
มหาวิทยาลัย

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการ  
กอง หรือหัวหน้าหน่วยงานในส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกอง

ข้อ 3 ให้หน่วยงานประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย  
ปีละสองครั้ง โดยกำหนดให้มีรอบระยะเวลาประเมิน ดังนี้

(1) ครั้งที่หนึ่ง ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ 31 มีนาคมของปีถัดไป

(2) ครั้งที่สอง ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายนของปีเดียวกัน

ข้อ 4 การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีที่ได้เลื่อน

ข้อ 5 การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตราสูงสุดในแต่ละประเภท  
ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ข้อ 6 พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ต้องมีผลประเมิน  
การปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้มาตรฐาน โดยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อ  
ทางราชการและสังคม และในรอบปีที่แล้วมาต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอดสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานได้พิจารณาประเมินแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนค่าตอบแทน

(2) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนค่าตอบแทนและได้ถูกงดเลื่อนค่าตอบแทนเพราะถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้วให้อธิการบดีเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(3) ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสี่เดือน

(4) ต้องไม่ขาดราชการ โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(5) ได้รับการจ้างและแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

(6) ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

(7) ต้องไม่ลาเกินสิบห้าครั้ง และวันลาไม่เกินสามสิบวัน หรือมาทำงานสายเกินสิบแปดครั้ง

(8) ต้องมีเวลาปฏิบัติงานสิบสองเดือน โดยมีวันลาจิสส่วนตัว และลาป่วยไม่เกินสี่สิบห้าวันทำการ แต่ไม่รวมถึงวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย (เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา)

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาพักผ่อน

(ง) ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล (เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา)

ข้อ 7 การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้หัวหน้าหน่วยงานนำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ 2 มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนแล้วรายงานผลการพิจารณานั้นเสนออธิการบดีต่อไป

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใดในรอบปีที่แล้วมาให้นำผลการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ 8 ในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีให้อธิการบดีพิจารณารายงานผลจากหน่วยงานตามข้อ 6 ประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนค่าตอบแทน

ข้อ 9 การได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี

(1) พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ซึ่งผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานมาก และยังไม่เป็นที่พอใจ โดยคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ 60 จะไม่ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทน

(2) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ในระดับควรปรับปรุง ซึ่งผลการปฏิบัติงานยังมีข้อบกพร่องแต่พอจะปรับปรุงได้ โดยคะแนนประเมินอยู่ในระหว่างร้อยละ 60 – 69 ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีในอัตราร้อยละสองของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับก่อนการเลื่อนค่าตอบแทนในปีนั้น

(3) พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ในระดับปกติ ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจตามมาตรฐาน โดยคะแนนประเมินอยู่ในระหว่างร้อยละ 70 – 79 ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีในอัตราร้อยละสามของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับก่อนการเลื่อนค่าตอบแทนในปีนั้น

(4) พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ในระดับดี ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจ และดีตามมาตรฐาน แต่ค่อนข้างใกล้เคียงกับระดับดีเด่น โดยคะแนนประเมินอยู่ในระหว่างร้อยละ 80 – 89 ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีในอัตราร้อยละสี่ของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับก่อนการเลื่อนค่าตอบแทนในปีนั้น

(5) พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ในระดับดีเด่น ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจอย่างยิ่ง โดยคะแนนประเมินอยู่ในระหว่างร้อยละ 90 - 100 ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีในอัตราร้อยละห้าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับก่อนการเลื่อนค่าตอบแทนในปีนั้น

จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีตามข้อ 8 (4) และ (5) รวมกันต้องไม่เกินร้อยละสิบห้าของจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายนของปีนั้น

ในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท ข้อ 10 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนค่าตอบแทนตามข้อ 6 เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อธิการบดีพิจารณาตั้งเลื่อนค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายได้ร้อยละสองของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับก่อนการเลื่อนค่าตอบแทนในปีนั้น ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจ้างและแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานหรือได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการจากการได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศหรือไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ในวันเปิดทำการวันแรกของเดือนกุมภาพันธ์

(2) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมีเวลาปฏิบัติหน้าที่ในรอบปีที่แล้วมาน้อยกว่าแปดเดือน แต่เกินกว่าเจ็ดเดือน และเป็นผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีหรือดีเด่น

ข้อ 11 ในกรณีที่อธิการบดีพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนค่าตอบแทนให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด แต่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นได้ตายในหรือหลังวันที่ 1 ตุลาคม ของปีที่ได้เลื่อน หรือออกจากราชการไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ หลังวันที่ 1 ตุลาคม แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีตามปกติ ให้อธิการบดีสั่งเลื่อนค่าตอบแทนให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ 1 ตุลาคมของปีที่จะได้เลื่อนนั้น

ข้อ 12 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดที่มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ในระดับต้องปรับปรุงสองครั้งติดต่อกัน ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสั่งเลิกจ้างต่อไป

ข้อ 13 ก่อนวันประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2551 ให้นำผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลเกี่ยวกับการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม 2550 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2551 มาประกอบการพิจารณาประเมิน

ประกาศ ณ วันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2551



อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
ประธานกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย