



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๐ (๒) และข้อ ๒๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ให้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ประกาศหรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่มีกำหนดไว้ในประกาศนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และมติสภามหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการภายในสถาบันอุดมศึกษา

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งได้รับสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

พ.อ. ๑๓๗

ข้อ ๕ ให้มหาวิทยาลัยบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักการดังนี้

๕.๑ หลักคุณภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพ การจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอื่นต้องอยู่ในระดับสูงพอเพื่อการโน้มน้าวบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัยและเหมาะสมกับสถานภาพของสังคมและเศรษฐกิจ

๕.๒ หลักความเสมอภาค โดยคำนึงถึงความเสมอภาคทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

๕.๓ หลักความสามารถ โดยค่าจ้างหรือตอบแทนอื่นต้องเหมาะสมกับความสามารถและความรับผิดชอบ ผู้ที่มีความสามารถสูงต้องได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม ตรงกับความเป็นจริง

๕.๔ หลักความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความจำเป็นด้านงบประมาณและสถานภาพของมหาวิทยาลัย

๕.๕ หลักการจูงใจ ให้เป็นไปในลักษณะการเสริมแรงจูงใจแก่พนักงานในการปฏิบัติราชการที่ประเมินผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมเป็นสำคัญ

ข้อ ๖ เพื่อให้การบริหารค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอื่นของพนักงานอยู่บนพื้นฐานตามหลักการในข้อ ๕ จึงกำหนดเกณฑ์ในการปฏิบัติดังนี้

๖.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ให้หน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานปีละสองครั้ง โดยกำหนดรอบระยะเวลาประเมิน ดังนี้

๖.๑.๑ รอบที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของแต่ละปี

๖.๑.๒ รอบที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของแต่ละปี

๖.๑.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบได้แก่

๖.๑.๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และให้สัดส่วนคะแนนในการประเมินร้อยละ ๗๐

๖.๑.๓.๒ พฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ อันได้แก่ สมรรถนะหลักและสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และให้สัดส่วนคะแนนในการประเมินร้อยละ ๓๐

น.จ. ๒๗๕

๖.๑.๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้แบ่งกลุ่มตามระดับคะแนนและช่วงคะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน
ดีเด่น	๙๐-๑๐๐
ดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙
ดี	๗๐-๗๙.๙๙
พอใช้	๖๐-๖๙.๙๙
ปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐

๖.๒ การเลื่อนค่าจ้างและเพิ่มค่าตอบแทน

๖.๒.๑ ให้มหาวิทยาลัยนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างพนักงานหรือเพิ่มค่าตอบแทนอื่นปีละหนึ่งครั้ง

๖.๒.๒ กำหนดอัตราร้อยละในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าจ้างของพนักงานแต่ละคนตามผลการประเมินขั้นต่ำร้อยละ ๒ และขั้นสูงไม่เกินร้อยละ ๕ ของเงินเดือนที่ได้รับเดือนสุดท้ายของปี

๖.๒.๓ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในแต่ละปีให้นำผลการประเมินตามข้อ ๖.๑.๓.๓ ทั้งสองรอบการประเมินมาเฉลี่ย

๖.๓ การบริหารงบประมาณ

๖.๓.๑ ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาเลื่อนค่าจ้างพนักงานในแต่ละปีไม่เกินร้อยละ ๔.๕ ของฐานเงินเดือนพนักงานที่มีตัว ณ วันที่ ๑ กันยายน ของทุกปี

๖.๓.๒ การเลื่อนเงินเดือนในแต่ละปีให้เลื่อนได้ไม่เกินค่าจ้างสูงสุดตามประเภทของตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

๖.๓.๓ ห้ามมิให้ใช้วิธีการเฉลี่ยเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับการเลื่อนค่าจ้างในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

๖.๓.๔ การคำนวณจำนวนเงินสำหรับเลื่อนค่าจ้างถ้ามีเศษไม่ถึง ๑๐ บาท ให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๗ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างในแต่ละครั้งต้องอยู่ในเกณฑ์ ดังนี้

๗.๑ มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

พ.อ.อ. อ.พ.น

๗.๒ ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๗.๓ ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสี่เดือน

๗.๔ ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันควร

๗.๕ ได้รับการจ้างและแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่าแปดเดือนก่อนถึงความตาย

๗.๖ สำหรับผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการ วิจัย หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

๗.๗ ต้องไม่ลา กิจ ลาป่วย รวมกันเกินสิบสองครั้ง หรือมาทำงานสายเกินสิบห้าครั้ง

๗.๘ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานสิบสองเดือน โดยมีวันลา กิจ ส่วนตัวและลาป่วยไม่เกินสามสิบวันทำการ แต่ไม่รวมถึงวันลา ดังต่อไปนี้

๗.๘.๑ ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย

๗.๘.๒ ลาคลอดบุตร

๗.๘.๓ ลาพักผ่อน

๗.๘.๔ ลาเข้าตรวจรับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล

ข้อ ๘ ในกรณีที่พนักงานผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษและเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำผิดเดียวกันถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนค่าจ้างมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนค่าจ้างซ้ำอีกครั้งเพราะเหตุจากการกระทำผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๙ พนักงานผู้ใดไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนค่าจ้าง แต่หัวหน้าหน่วยงานพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนค่าจ้างให้พนักงานผู้นั้น ให้นำเสนออธิการบดีพร้อมเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย แต่ให้เลื่อนค่าจ้างได้ไม่เกินร้อยละ ๑.๕ ของอัตราค่าจ้างที่ได้รับก่อนเลื่อนค่าจ้างในปีนั้น เฉพาะกรณีดังต่อไปนี้

ท.อ.อ. ๒๗

๙.๑ ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาหรือฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย ดูงาน ณ ต่างประเทศ และได้กลับมาปฏิบัติงานในวันเปิดทำการวันแรกของเดือนกุมภาพันธ์

๙.๒ มีเวลาในการปฏิบัติงานไม่ครบแปดเดือนแต่เกินกว่าเจ็ดเดือนสิบห้าวันและมีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นทั้งสองรอบการประเมิน

ข้อ ๑๐ กรณีมีผลการประเมินอยู่ในระดับปรับปรุงสองครั้งติดต่อกัน ให้หน่วยงานพิจารณาเลิกจ้าง โดยเสนออธิการบดีให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๑ การพิจารณาเลื่อนค่าจ้างพนักงาน ให้หัวหน้าหน่วยงานนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่ได้ดำเนินการมาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง

ในกรณีที่พนักงานผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใดในรอบปีที่แล้วมาให้ นำผลการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๒ ให้อธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้าง

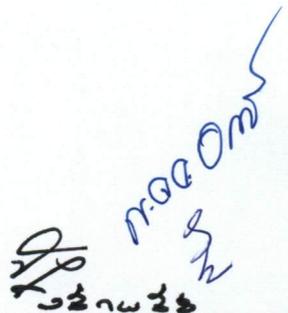
ข้อ ๑๓ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ กรณีที่มีปัญหาข้อขัดข้องเกี่ยวกับการปฏิบัติ ให้อธิการบดีมีอำนาจวินิจฉัยและให้ถือว่าคำวินิจฉัยเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕



(นายชัยยง เอื้อวิริยานุกูล)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

บัญชีขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

	อัตราค่าจ้าง			
	ขั้นสูง	๕๕,๔๙๐	๗๕,๗๓๐	๘๙,๕๕๐
ขั้นต่ำ	*	-	-	-
ตำแหน่ง	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์

* อัตราค่าจ้างแรกบรรจุกำหนดเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามคุณวุฒิของตำแหน่งอาจารย์

- ปริญญาเอก ๑๙,๒๗๐ บาท
- ปริญญาโท (กำหนดคุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐานของมหาวิทยาลัย) ๑๔,๒๖๐ บาท
- ปริญญาโท (เดิม) ๑๒,๖๐๐ บาท

น.อ.อ.อ.อ.

บัญชีค่าตอบแทนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

	อัตราค่าจ้าง				
ขั้นสูง	๓๑,๗๙๐	๕๑,๕๒๐	๖๙,๐๑๐	๘๑,๕๙๐	๘๗,๘๓๐
ขั้นต่ำ	*	๑๙,๕๗๐	๒๘,๗๙๐	๔๐,๘๒๐	๕๖,๙๖๐
ระดับ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ

* อัตราค่าจ้างแรกบรรจุกำหนดเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามคุณสมบัติของระดับปฏิบัติการ

- ปริญญาโท ๑๓,๒๕๐ บาท

- ปริญญาตรี ๑๐,๘๔๐ บาท

น.จ. อ.มจ