



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย  
พ.ศ. ๒๕๕๕

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ และ ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนตามกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และโดยมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖ ให้พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยตามผลคะแนนการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

- |                      |             |
|----------------------|-------------|
| (๑) คะแนน ๙๐ - ๑๐๐   | ระดับดีเด่น |
| (๒) คะแนน ๘๐ - ๘๙.๙๙ | ระดับดีมาก  |
| (๓) คะแนน ๗๐ - ๗๙.๙๙ | ระดับดี     |
| (๔) คะแนน ๖๐ - ๖๙.๙๙ | ระดับพอใช้  |

(๕) คะแนน ๐ - ๕๙.๙๙ ระดับต้องปรับปรุง

ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้แบบประเมินแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๗ ให้มหาวิทยาลัยแยกวงเงินและแบ่งกลุ่มการเลื่อนค่าตอบแทน ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินงบประมาณแผ่นดิน)

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้)

ทั้งนี้ ให้เกลี่ยวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนในทุกประเภทตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ของการบริหารวงเงินในภาพรวม

ข้อ ๘ ให้อธิการบดีเป็นผู้บริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย

ตามข้อ ๗

ข้อ ๙ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละคนให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมหาวิทยาลัยจะประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน

การเลื่อนค่าตอบแทนตามวรรคหนึ่งให้พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ให้ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนค่าตอบแทนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครั้งปีที่แล้วมา มีผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องมีวันลาป่วย ลากิจ ไม่เกิน ๘ ครั้ง และจำนวนวันลาป่วย ลากิจรวมกันไม่เกิน ๒๓ วันทำการ หรือจำนวนวันมาสายไม่เกิน ๙ ครั้ง

(๘) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติงาน โดยมีวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน แต่ไม่รวมวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน ๖๐ วันทำการ

(ง) ลาพักผ่อน

(จ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลาจิส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๑๑ ในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้นำข้อมูลการลา พดติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และข้อควร พิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยงานใน หน่วยงานอื่นของมหาวิทยาลัย ให้นำผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นในทุกตำแหน่งและทุกแห่ง มาประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนด้วย

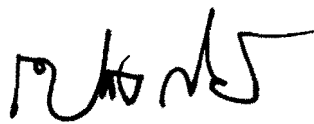
ข้อ ๑๓ ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อม เสี้ยเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนค่าตอบแทนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูก ลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษจะสั่งไม่เลื่อนค่าตอบแทนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุ จากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้การ เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อธิการบดี พิจารณาสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๑๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดได้รับค่าตอบแทนถึงระดับสูงสุดที่คณะกรรมการกำหนด สำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นและค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่า ค่าตอบแทนสูงสุดที่คณะกรรมการกำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้นให้อธิการบดีสั่งเลื่อนค่าตอบแทน ให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อน ค่าตอบแทนดังกล่าว โดยให้เลื่อนค่าตอบแทนตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๖ หากมีปัญหาจากการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจํามหาวิทยาลัยเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕



(รองศาสตราจารย์ ดร.เป็ร็อง กิจร็ตน์ภร)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจํามหาวิทยาลัย