



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
พ.ศ. ๒๕๕๓

เพื่อให้การเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องโปร่งใสและเป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนชั้นค่าจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ของกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๐๖.๖/ว ๖๙ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับ มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

“ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างประจำในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

“หน่วยงาน” หมายความว่า สำนักงานอธิการบดี คณะ สถาบัน สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกอง ทั้งที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และมติสภามหาวิทยาลัย

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกอง

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดีหรือตำแหน่งอื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำปี

ข้อ ๓ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างประจำในสังกัด โดยคำนึงถึงคุณภาพ และปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัยและจรรยาบรรณของลูกจ้างประจำ ตลอดจนความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ การปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่ง- วันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป เพื่อประเมินเลื่อนขั้น ณ วันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน และจะต้องลาป่วย ลากิจไม่เกิน ๘ ครั้งและจำนวนวันลาป่วย ลากิจรวมกันไม่เกิน ๒๓ วันทำการ หรือมาสายไม่เกิน ๘ ครั้ง

ครั้งที่ ๒ การปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - วันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน เพื่อประเมินเลื่อนขั้น ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป และจะต้องลาป่วย ลากิจไม่เกิน ๗ ครั้งและจำนวนวันลาป่วย ลากิจ รวมกันไม่เกิน ๒๒ วันทำการ หรือมาสายไม่เกิน ๘ ครั้ง

ข้อ ๔ ให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ทั้งนี้โดยให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี ตามนัยหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ และที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๔๐ ทั้งนี้ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน

ข้อ ๕ กำหนดกรอบจำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและวงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ดังนี้

๕.๑ การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ เมษายน จำกัดเฉพาะจำนวน ผู้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้น ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำ ที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ของปีที่ได้เลื่อน

๕.๒ การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม จำกัดเฉพาะวงเงิน ที่จะใช้เลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้เลื่อนได้ในวงเงินไม่เกิน ร้อยละ ๖ * ของอัตราเงินเดือนรวมของลูกจ้างประจำที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑ กันยายน ของปีที่ได้เลื่อน (*หากคณะรัฐมนตรีไม่เปลี่ยนแปลงวงเงินเลื่อนขั้น) โดยให้นำวงเงินที่ใช้เลื่อนขั้นค่าจ้างที่ใช้ไปแล้ว ณ วันที่ ๑ เมษายน มาหักออกก่อน

ข้อ ๖ จำนวนชั้นค่าจ้างที่จะเลื่อนได้

ครั้งที่ ๑ เลื่อน ณ วันที่ ๑ เมษายน ไม่เลื่อนชั้น, ๐.๕ ชั้น หรือ ๑ ชั้น

ครั้งที่ ๒ เลื่อน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ไม่เลื่อนชั้น, ๐.๕ ชั้น, ๑ ชั้น หรือ ๑.๕ ชั้น

ข้อ ๗ ให้จ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ได้รับค่าจ้างขั้นสูงของอันดับ(ค่าจ้างเต็มขั้น) ตามผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๗.๑ ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์สมควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ชั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๒

๗.๒ ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์สมควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ชั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๔

๗.๓ ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์สมควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๕ ชั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๖

๗.๔ กรณีมีขั้นเงินเดือนใกล้เคียงขั้นสูงของอันดับให้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามขั้นที่เหลืออยู่ก่อนแล้วจึงจ่ายที่เหลือเป็นเงินตอบแทน (เต็มขั้น) ในอัตราร้อยละตามผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๘ ให้หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำปีของหน่วยงานขึ้น โดยมีองค์ประกอบอย่างน้อย ดังนี้

๘.๑ ผู้อำนวยการสำนัก/ ผู้อำนวยการสถาบัน/ ประธานกรรมการ
ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจาก
หัวหน้าหน่วยงาน

๘.๒ รองคณบดี/รองผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน กรรมการ
ประธานสาขาวิชาหรือตามที่หน่วยงานพิจารณา
กำหนดแต่งตั้ง

๘.๓ ผู้อำนวยการกอง/ หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ กรรมการและเลขานุการ
หรือตามที่หน่วยงานพิจารณาเสนอแต่งตั้ง เพื่อทำหน้าที่
ประมวลผลคะแนนจากคณะกรรมการ

(จำนวนของคณะกรรมการประเมิน ให้หน่วยงานพิจารณากำหนดตามความเหมาะสม)

คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีหน้าที่พิจารณาประเมินผลข้าราชการในสังกัด (กลุ่มระดับ ๑-๘) ตามหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของข้าราชการ สรุปผลและจัดลำดับจากคะแนนสูงสุดลงมา

ข้อ ๙ ให้หน่วยงานเสนอสรุปผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินฯตามข้อ ๙ ผนึกของส่งกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี เพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย พิจารณาในภาพรวมตามสัดส่วนที่มหาวิทยาลัยได้รับ

ข้อ ๑๐ การพิจารณาความดีความชอบเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑๐.๑ แจกหลักเกณฑ์ในการประเมินผลในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคน
รับทราบ

๑๐.๒ ให้ทุกหน่วยงาน/...

ชั้น

๑๐.๒ ให้ทุกหน่วยงานรับผิดชอบในการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

๑๐.๓ ให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้ประเมินนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน และนำไปกำหนดการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานดียิ่งขึ้น

กรณีที่คณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลระดับหน่วยงานและระดับมหาวิทยาลัยเห็นสมควรงดการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับข้าราชการผู้ใด ถือเป็นเรื่องสำคัญที่หน่วยงานและมหาวิทยาลัย ต้องแจ้งเหตุผลให้ลูกจ้างประจำผู้นั้นทราบด้วย โดยดำเนินการก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้เข้าพบเพื่อฟังคำชี้แจงจากผู้บังคับบัญชา จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชารายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินฯ ของหน่วยงานพร้อมด้วยข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาของอธิการบดีต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๓



(รองศาสตราจารย์ ดร.เปรี๊ญ กิจรัตน์ภร)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร