ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)

.....

เพื่ออนุวัตให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบข้อ ๕ และข้อ ๒๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ คณะกรรมการบริหารพนักงาน ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ จึงกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมาแล้วแต่กรณี

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑๘ (๑)

“คณะกรรมการบริหารพนักงาน” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารพนักงาน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘

“ค่ากลาง” หมายความว่า ผลรวมของค่าจ้างต่ำสุดกับค่าจ้างสูงสุดที่พนักงานแต่ละประเภท แต่ละสายงานและแต่ละระดับได้รับตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนดหารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

“ฐานในการคำนวณ” หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนค่าจ้างของพนักงานแต่ละประเภท แต่ละสายงานและแต่ละระดับ โดยแบ่งออกเป็น

(๑) ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของค่าจ้างต่ำสุดตามที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

(๒) ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของค่าจ้างสูงสุดตามที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

ในกรณีที่คำนวณตามวิธีการดังกล่าวแล้ว มีผลทำให้ฐานในการคำนวณระดับล่างของระดับตำแหน่งที่สูงกว่า มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับฐานในการคำนวณระดับบนของระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่าซึ่งอยู่ถัดลงไป คณะกรรมการบริหารพนักงานอาจปรับฐานในการคำนวณระดับล่างของระดับตำแหน่งที่สูงกว่านั้นเสียใหม่ให้สูงขึ้นได้ โดยต้องนำภาพรวมของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าจ้างทั้งระบบมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

“ช่วงค่าจ้าง” หมายความว่า ช่วงของค่าจ้างระหว่างค่าจ้างขั้นต่ำถึงค่ากลาง หรือระหว่างค่ากลางถึงค่าจ้างขั้นสูง แล้วแต่กรณี และช่วงค่าจ้างที่คณะกรรมการบริหารพนักงานปรับให้สอดคล้องกับฐานในการคำนวณด้วย

ข้อ ๓ การเลื่อนค่าจ้างพนักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่มหาวิทยาลัยได้จัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนค่าจ้าง

การเลื่อนค่าจ้างให้พนักงานแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินค่าจ้างสูงสุดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

การเลื่อนค่าจ้างให้พนักงานโดยมิได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง แต่ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับการเลื่อนค่าจ้างในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

การเลื่อนค่าจ้างพนักงานแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าจ้าง โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนค่าจ้าง

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนค่าจ้าง ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๔ การเลื่อนค่าจ้างพนักงาน โดยปกติให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนค่าจ้างสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนค่าจ้างสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป

ข้อ ๕ ให้คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณและช่วงค่าจ้างตามประกาศนี้

ข้อ ๖ ผลการเลื่อนค่าจ้างพนักงานแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างจัดให้มีการแจ้งให้พนักงานทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเลื่อนค่าจ้างตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนและค่าจ้างที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนค่าจ้างนั้น

พนักงานผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนค่าจ้างให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนค่าจ้างให้ผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ ๗ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างต้องอยู่ในเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่มหาวิทยาลัยกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งของแต่ละหน่วยงานของมหาวิทยาลัย

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

(ข) ลาคลอดบุตร ไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุปฏิบัติตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายในประเทศ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๘ ในการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง ให้นำข้อมูลการลา พฤติกรรมการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ ตลอดจนความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย และข้อควรพิจารณามาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๙ พนักงานซึ่งเลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยงานในต่างหน่วยงาน ได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในครึ่งปีที่แล้วมาของพนักงานผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างด้วย

ข้อ ๑๐ พนักงานผู้ใดได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ให้ได้เลื่อนค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนดในประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๑ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างจะนำเอาเหตุที่พนักงานผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนค่าจ้างให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่พนักงานผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนค่าจ้างมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษจะสั่งไม่เลื่อนค่าจ้างซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนค่าจ้างของพนักงานผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างพิจารณาสั่งเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศนี้

ข้อ ๑๔ พนักงานผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนค่าจ้างตามข้อ ๗ เว้นแต่กรณี (๒) (๓) และ (๔) เพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสาย แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนค่าจ้างให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ให้ผู้บังคับบัญชานำเสนออธิการบดีพร้อมด้วยเหตุผลประกอบเฉพาะราย

ข้อ ๑๕ ในวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ถ้าพนักงานผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนค่าจ้าง แต่ต้องรอการเลื่อนค่าจ้างไว้เพราะเหตุที่ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างมีคำสั่งเลื่อนค่าจ้างพนักงานผู้นั้นที่ได้รอไว้ทั้งหมด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(รองศาสตราจารย์ ดร.ฤเดช เกิดวิชัย)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา