



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๖

โดยที่เป็นการสมควรออกประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนพนักงานให้มีความสอดคล้องกับระบบบริหารงานบุคคลตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อ ๑๐ (๒) และข้อ ๒๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดา ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดของ ก.บ.ม. ที่ได้กำหนดไว้แล้ว ซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ว่าด้วยการบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยโดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“ตำแหน่ง” หมายความว่า ตำแหน่งพนักงาน ให้เป็นไปตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยอนุโลมและตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

/“ปี” หมายความว่า...

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

“ค่ากลาง” หมายความว่า ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดกับเงินเดือนสูงสุดที่พนักงานแต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละระดับได้รับตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

“ฐานในการคำนวณ” หมายความว่า ตัวเลขที่นำไปใช้ในการคิดคำนวณ เพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานแต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละระดับ โดยแบ่งออกเป็น

(๑) ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่ ก.บ.ม. กำหนดกับค่ากลางหารด้วยสอง

(๒) ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.บ.ม. กำหนดกับค่ากลางหารด้วยสอง

“ช่วงเงินเดือน” หมายความว่า ช่วงของเงินเดือนระหว่างเงินเดือนขั้นต่ำถึงค่ากลาง หรือระหว่างค่ากลางถึงเงินเดือนขั้นสูง แล้วแต่กรณี และช่วงเงินเดือนที่ ก.บ.ม. ปรับให้สอดคล้องกับฐาน ในการคำนวณด้วย

ข้อ ๕ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งเลื่อนเงินเดือนตามข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา เว้นแต่ ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ได้กำหนดไว้ตามประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนพนักงาน หรือที่ ก.บ.ม. กำหนดให้อธิการบดีสั่งการให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขดังกล่าว

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งอธิการบดี ให้นายกสภามหาวิทยาลัย เป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๖ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณา พร้อมทั้งข้อมูลการลา พุทธิกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย และจรรยาบรรณ การปฏิบัติที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงาน และข้อควรพิจารณาอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ให้นำผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดในประกาศ ก.บ.ม. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงาน โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

พนักงานผู้ซึ่งผู้บังคับบัญชาสั่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. และสภามหาวิทยาลัย ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย แล้วแต่กรณี

การเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุด ที่ ก.บ.ม. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

การเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานโดยใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้อธิการบดีประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

/ข้อ ๗ การเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๗ การโอนเงินเดือนพนักงาน ให้เลื่อนปีละสองครั้ง ในวันที่ ๑ เมษายน และวันที่ ๑ ตุลาคม

ข้อ ๘ การกำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๙ ผลการโอนเงินเดือนพนักงานแต่ละคนในแต่ละครั้งให้มีการแจ้งผลการโอนเงินเดือนให้พนักงานทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล ประกอบด้วย

(๑) อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน

(๒) ฐานในการคำนวณ

(๓) จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน

(๔) เงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการโอนเงินเดือน

พนักงานผู้ใดไม่ได้รับการโอนเงินเดือน ให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้โอนเงินเดือนให้ผู้ขึ้นทราบบด้วย

ข้อ ๑๐ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องผ่านการทดลองงานมาแล้ว ๑ ปี และบรรจุเป็นพนักงาน

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้

(๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติยศของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๔) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๕) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๖) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๗) ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาป่วย ลากิจ รวมกันเกินแปดครั้ง หรือมาทำงานสายเกินเก้าครั้ง

(๙) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว ซึ่งรวมกันแล้วไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือลาเข้ารับการเตรียมพล

(ช) กรณีพนักงานสตรี มีสิทธิไปถือศีลและปฏิบัติธรรม ณ สถานปฏิบัติธรรมที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ครั้งหนึ่งตลอดอายุราชการ เป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่าหนึ่งเดือน แต่ไม่เกินสามเดือน ตามประกาศสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เรื่องแนวทางและขั้นตอนการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีในการให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นสตรีไปถือศีลและปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติรับรอง

/(๗) การลาไปช่วยเหลือ...

(ข) การลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตรเป็นระยะเวลาไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพตามระยะเวลาที่กำหนดในหลักสูตรแต่ไม่เกิน ๑๒ เดือน
การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยหรือการลากิจส่วนตัวให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๑๑ ผู้บังคับบัญชาจะนำเอาเหตุที่พนักงานผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณี
ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญามาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือน
ให้พนักงานผู้นั้นมิได้

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่พนักงานผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ และถูกศาล
พิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสีย
เกียรติยศของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และ
เป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษ
ทางวินัย หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่ง เพราะเหตุ
จากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นมิได้

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัย หรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้การ
เลื่อนเงินเดือนของพนักงานผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีพิจารณาสั่ง
เลื่อนเงินเดือนพนักงานผู้นั้นเสียใหม่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๔ พนักงานผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๑๐ แต่อธิการบดี
พิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานผู้นั้น ให้อธิการบดีนำเสนอ ก.บ.ม.
พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า ก.บ.ม. เห็นชอบจึงจะสั่งเลื่อนเงินเดือนได้

ข้อ ๑๕ การเลื่อนเงินเดือนตามประกาศนี้ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการ
การเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภท และระดับตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๖ รายละเอียดอื่นของหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนพนักงานที่มีได้
กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนพนักงาน
ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจในการออกประกาศ หรือคำสั่ง
เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามประกาศนี้

ในกรณีที่มีปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจตีความ และวินิจฉัยชี้ขาด
กรณีเกิดปัญหาจากการปฏิบัติตามประกาศนี้ การวินิจฉัยชี้ขาดของอธิการบดีให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖



(นายณัติเทพ พิทักษานุรัตน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี