



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนครพนม
เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับเงินค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. ๒๕๕๑ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๙) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๗ (๓) แห่งระเบียบมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘ จึงให้ออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยนครพนม

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนครพนม

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า คณบดี ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณบดี

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยนครพนมที่ได้รับเงินค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณเงินรายได้ และเป็นผู้มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินค่าตอบแทนประจำปี

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ วิชาลัย สถาบัน สำนักหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นมีฐานะเทียบเท่าคณะ ที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนงานตามกฎหมายกระทรวง หรือจัดตั้งตามมติสภามหาวิทยาลัย

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“รอบความดี” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

ข้อ ๕ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย

(๑) ให้นายกสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งอธิการบดี โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

(๒) ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนค่าตอบแทนของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖ การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนดมาประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

(๒) ครั้งที่สอง ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้พิจารณาโดยยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้พิจารณาถึงความประพฤติในการ รักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน และ ข้อควรพิจารณาอื่นของผู้นั้น

การเลื่อนค่าตอบแทนให้พนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีได้ดำเนินการตามวรรคสอง แต่ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

การเลื่อนค่าตอบแทนให้พนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละรอบการเลื่อนต้องไม่เกินวงเงินร้อยละ ๔ ของเงินค่าตอบแทนคำนวณรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน

ข้อ ๗ การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เลื่อนปีละหนึ่งครั้ง คือตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่ได้เลื่อน

ข้อ ๘ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่หน่วยงานได้รับการ จัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทน

ข้อ ๙ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนแจ้งผลการเลื่อนค่าตอบแทนแต่ละครั้งให้พนักงาน มหาวิทยาลัยแต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเลื่อนค่าตอบแทนตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และค่าตอบแทนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนค่าตอบแทนนั้น

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทนให้ผู้ นั้นทราบด้วย

ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบความดีที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในรอบความดีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาล พิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การงาน หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสีย เกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์สมควรได้เลื่อนค่าตอบแทน และได้ถูกงดเลื่อนค่าตอบแทน เพราะถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อน ค่าตอบแทนประจำปีให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่จะได้เลื่อนค่าตอบแทนเป็นต้นไป

(๓) ในรอบความดีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสี่เดือน

(๔) ในรอบความดีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในรอบความดีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

(๖) ในรอบความดีที่แล้วมาต้องไม่ลาพักและลาป่วยเกิน ๑๖ ครั้ง หรือมทำงานสายเกิน ๑๘ ครั้ง

(๗) ในรอบความดีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติงานที่ โดยมีวันลาไม่เกินสี่สิบห้าวัน แต่ไม่รวมถึง วันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน และการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ครั้งหนึ่ง ติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไป หรือกลับจากการปฏิบัติหน้าที่ตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการเตรียมพล

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๑๑ ผลการประเมินการปฏิบัติงานและร้อยละการเลื่อนค่าตอบแทน

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ซึ่งผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานมาก และยังไม่เป็นที่พอใจ โดยคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ คะแนน จะไม่ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทน

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ในระดับพอใช้ ซึ่งผลการปฏิบัติงานยังมีข้อบกพร่องแต่พอจะปรับปรุงได้ โดยคะแนนประเมินอยู่ในระหว่างร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙ คะแนน ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในอัตราร้อยละ ๑.๐๐ - ๑.๙๙ ของค่าตอบแทน

(๓) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ในระดับดี ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจตามมาตรฐาน โดยคะแนนประเมินอยู่ในระหว่างร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙ คะแนน ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในอัตราร้อยละ ๒.๐๐ - ๒.๙๙ ของค่าตอบแทน

(๔) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจ และดีตามมาตรฐาน แต่ค่อนข้างใกล้เคียงกับระดับดีเด่น โดยคะแนนประเมินอยู่ในระหว่างร้อยละ ๘๐.๐๐-๘๙.๙๙ คะแนน ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในอัตราร้อยละ ๓.๐๐ - ๓.๙๙ ของค่าตอบแทน

(๕) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ในระดับดีเด่น ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจอย่างยิ่ง โดยคะแนนประเมินอยู่ในระหว่างร้อยละ ๙๐.๐๐ - ๑๐๐ คะแนน ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในอัตราร้อยละ ๔.๐๐-๕.๐๐ ของค่าตอบแทน

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการ หรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด ให้นำผลการปฏิบัติหน้าที่และการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนด้วย

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับคำสั่งอนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือเป็นคุณวุฒิขาดแคลน ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่การทำงานและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย

กรณีมีการขอยายระยะเวลาการศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ให้งดการเลื่อนค่าตอบแทนในช่วงเวลาการขอยายระยะเวลานั้น

ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาจากผลการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย แล้วแต่กรณี มาเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน

การเลื่อนค่าตอบแทนตามวรรคหนึ่งให้เลื่อนได้ในอัตราร้อยละ ๒ ของค่าตอบแทน

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนถึงอัตราค่าตอบแทนขั้นสูงตามประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง บัญชีเงินค่าตอบแทนขั้นต่ำขั้นสูงสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว

ให้ได้รับค่าตอบแทนในระดับถัดไปได้อีกตำแหน่งหนึ่งหรืออีกระดับหนึ่งของแต่ละประเภทตำแหน่ง เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ให้ไปอาศัยรับค่าตอบแทนของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยให้ได้รับค่าตอบแทนไม่เกินอัตราที่กำหนด (อัตรา ๑๑๑,๔๘๐ บาท)

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ไปอาศัยรับค่าตอบแทนของตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยให้ได้รับค่าตอบแทนไม่เกินอัตราที่กำหนด (อัตรา ๑๓๐,๕๖๐ บาท)

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ ให้ไปอาศัยรับค่าตอบแทนของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ โดยให้ได้รับค่าตอบแทนไม่เกินอัตราที่กำหนด (อัตรา ๑๐๓,๓๖๐ บาท)

ทั้งนี้ ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนค่าตอบแทน ให้คิดจากค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นดำรงอยู่

ข้อ ๑๔ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนจะนำเอาเหตุที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้อง คดีอาญามาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๕ การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๒ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๖ ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๓ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลาพฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณา พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทน เมื่อครบรอบความดี

กรณีการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งอธิการบดี ให้ใช้ผลประเมินการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๖ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงจนเป็นเหตุให้ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ๒ ครั้ง ติดต่อกัน ให้มหาวิทยาลัยสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเหตุหย่อนประสิทธิภาพ

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัย ที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การงาน หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนค่าตอบแทนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนค่าตอบแทนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๘ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนค่าตอบแทนได้ตามประกาศนี้ แต่อธิการบดีพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนค่าตอบแทนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้อธิการบดีเสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนเป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๑๙ กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ หรือที่มีได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้มีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาด และให้การวินิจฉัยของ ก.บ.ม. เป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.ธวัชชัย ศุภดิษฐ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนครพนม