



ประกาศสถาบันการศึกษา

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ สังกัดสถาบันการศึกษา มีความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถอธิบายและตรวจสอบได้ เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ สถาบันการศึกษาจึงกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ สังกัดสถาบันการศึกษา ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

"ปี" หมายความว่าปีงบประมาณ

"ครึ่งปีแรก" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

"ครึ่งปีหลัง" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

"ครึ่งปีที่แล้วมา" หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมา

"โควตา" หมายความว่า การจำกัดจำนวนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการที่ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาผล

การปฏิบัติงานและความประพฤติในการรักษาวินัย

"ผู้บังคับบัญชา" หมายความว่า รองอธิการบดีประจำวิทยาเขตหรือผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬา

"อธิการบดี" หมายความว่า อธิการบดีสถาบันการศึกษา

ข้อ ๒ การประเมิน

ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคน เพื่อประเมินประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำตามแบบที่สถาบันการศึกษากำหนด และเสนอความเห็น

ต่อผู้บังคับบัญชาแล้วให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำสรุปผลการประเมินและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณา

ของอธิการบดี

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์ในการพิจารณา

๓.๑ ผลงาน

๓.๑.๑ ปริมาณงาน

๓.๑.๒ คุณภาพงาน

๓.๑.๓ ความทันเวลา

๓.๑.๔ ความคุ้มค่า

๓.๑.๔ ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

๓.๑.๕ ความสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้

๓.๒ คุณลักษณะการปฏิบัติงาน

๓.๒.๑ ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน

๓.๒.๒ การรักษาวินัยและการปฏิบัติงานเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ

๓.๒.๓ ความรับผิดชอบ

๓.๒.๔ ความร่วมมือ

๓.๒.๕ สภาพการมาปฏิบัติงาน

๓.๒.๖ การวางแผน

๓.๒.๗ ความคิดริเริ่ม

ข้อ ๔ ให้แต่ละหน่วยงาน ในสังกัดสามารถปรับปรุงเพิ่มเติมการกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ ได้ ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริง

ข้อ ๕ ให้ทุกส่วนราชการ ทึอปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ในการนำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ดังนี้

๕.๑ ให้ทุกส่วนราชการ แจ้งประกาศเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินให้ลูกจ้างประจำทราบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการก่อนที่จะดำเนินการประเมิน

๕.๒ ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง ตามรายปี คือ

ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก

ครั้งที่ ๒ ครั้งปีหลัง

๕.๓ ให้คณะกรรมการแจ้งผลการประเมินไว้ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

๕.๔ ให้ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ที่ถูกประเมินได้ชี้แจงให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลและผลการประเมินดังกล่าวก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง โดยเฉพาะผู้ที่ไม่อยู่ในข่ายได้รับการเสนอเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างให้มีสิทธิพบผู้บังคับบัญชาได้ทันทีที่ทราบผลการพิจารณาดังกล่าว

๕.๕ เมื่อมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างแล้ว ให้ส่วนราชการในสังกัดแจ้งเวียนหรือปิดประกาศคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างให้ทุกคนได้รับทราบ

ข้อ ๖ ให้ใช้เกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่กัหนดตามแบบแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๗ ลูกจ้างประจำซึ่งจะได้รับกรพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้นในแต่ละครั้งที่อยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๗.๑ ในครั้งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอดสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาผลการประเมินแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขึ้นค่าจ้างครั้งขึ้น

๗.๒ ในครั้งปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขึ้นค่าจ้างต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิจารณาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขึ้นค่าจ้างและได้ถูกงดเลื่อนขึ้นค่าจ้างเพราะถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิจารณาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้วให้อธิการบดีเลื่อนขึ้นค่าจ้างประจำครั้งต่อไป ให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายนหรือวันที่ ๑ ตุลาคม ของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

๗.๓ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

๗.๔ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๗.๕ ในครั้งปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

๗.๖ ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

๗.๗ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาป่วย/ลากิจ มาสาย ดังนี้

๗.๗.๑ มีวันลาป่วย/กิจ ไม่เกิน ๒๓ วันทำการ

๗.๗.๒ ลาป่วย/กิจ ไม่เกิน ๖ ครั้ง

๗.๗.๓ มาทำงานสายไม่เกิน จำนวน ๔ ครั้ง

๗.๘ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินที่กำหนด ๗.๗ แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

๗.๘.๑ ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ

๗.๘.๒ ลากุลบุตรไม่เกินหกสิบวัน

๗.๘.๓ ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่จำกัดวันหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

๗.๔.๔ ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่
หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

๗.๔.๕ ลาพักผ่อน

๗.๔.๖ ลาเข้ารับราชการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

๗.๔.๗ ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

ข้อ ๘ ลูกจ้างประจำซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นในแต่ละครั้ง ต้องเป็นผู้
อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้นตามข้อ ๗ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใด
ประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

๘.๑ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์
และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคม จนถึงเป็นตัวอย่างที่ดีได้

๘.๒ ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์
สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามแนวคิดริเริ่ม
หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

๘.๓ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบาตร้าเสี่ยงอันตรายมากหรือมีการต่อสู้
ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

๘.๔ ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ
เป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

๘.๕ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อยยากลำบาก
เป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

๘.๖ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ
เป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ ๙ การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำตามข้อ ๖ และข้อ ๗ ให้คณะกรรมการกฤษฎีกา
การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการมาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้น
ค่าจ้างครั้งหนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบด้วยข้อมูลการลา พฤติกรรมผลงานการทำงาน การศึกษาวิจัย
การปฏิบัติตนเหมาะสมกับควมมีลูกจ้างประจำของส่วนราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้นเมื่อประกอบ
การพิจารณาอย่างรอบคอบ แล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา

ในการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกาให้ผู้บังคับบัญชาช่วยงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการ
พิจารณาของอธิการบดีด้วย

ข้อ ๑๐ การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติงาน
ในองค์การระหว่างประเทศ ตามข้อ ๗.๘.๗ ในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ วันแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๗.๕
หรือ ๗.๖ ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดเลื่อนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในต่างกระทรวง
ทบวง กรม ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การ
ระหว่างประเทศตามข้อ ๗.๘.๗ ในครั้งปีที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้
ทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๑ เมื่ออธิการบดีพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๘ ถ้าเห็นว่าลูกจ้างประจำ
ผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้นตามข้อ ๗ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการ
เป็นลูกจ้างประจำของส่วนราชการให้เลื่อนขั้นค่าจ้างให้แก่ผู้นั้นครั้งขึ้น ถ้าลูกจ้างประจำผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์
ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้นตามข้อ ๗ และถ้าลูกจ้างประจำผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ใน
หลักเกณฑ์ตามข้อ ๘ ด้วย ก็ให้เลื่อนขั้นค่าจ้างให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งแรก ไม่ถึงหนึ่งขั้น ถ้าในการพิจารณา
เลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งปีหลัง อธิการบดีได้พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ครั้งปีแรกกับครั้งปีหลังรวมกันแล้วเห็นว่า
มีมาตรฐานสูงกว่าการที่จะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นสำหรับปีนั้น อธิการบดีอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้น
ค่าจ้างรวมทั้งปีของลูกจ้างประจำผู้นั้น เป็นจำนวนหนึ่งขั้นครั้งได้ แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปีของลูกจ้างประจำ
ผู้นั้นจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

๑๑.๑ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิด
ประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคม

๑๑.๒ ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์
สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

๑๑.๓ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์หรือความยุ่งยาก หรือมีการต่อสู้
ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิต

๑๑.๔ ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินอัตราระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์
ต่อทางราชการและปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

๑๑.๕ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเห็นชอบ ยากลำบาก
และงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

๑๑.๖ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ
เป็นผลดีแก่ประเทศชาติ

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับ การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครึ่งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินหรือโควตา ที่จะใช้เลื่อนขั้นค่าจ้างของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งปีหลังลูกจ้างประจำผู้ใดมีผลการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์ที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินหรือโควตา ที่จะใช้เลื่อนขั้น ค่าจ้างในคราวนั้น อธิการบดีอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นค่าจ้างรวมทั้งปีของลูกจ้างประจำผู้ใดเป็นจำนวนสองขั้นได้

ข้อ ๑๒ การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งปีให้แก่ลูกจ้างประจำ ซึ่งในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับอนุมัติ ให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ตามข้อ ๘.๘.๗ ให้อธิการบดีพิจารณาสั่งเลื่อนได้ครึ่งละไม่เกินครึ่งขั้น เมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติงานที่ราชการโดยให้ส่งเลื่อนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มี การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้บังคับบัญชากำหนด

ข้อ ๑๓ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างแต่ละครั้ง ถ้าอธิการบดีเห็นสมควรให้ลูกจ้างประจำ ผู้ใดได้เลื่อนค่าจ้าง แต่ปรากฏว่าไม่มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนลูกจ้างประจำผู้นั้นจากกระทำผิดวินัย อย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้อธิการบดีรอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ก่อน และให้กักเงินสำหรับเลื่อน ขั้นค่าจ้างไว้ด้วย เมื่อสอบสวนและพิจารณาแล้วเสร็จ ให้อธิการบดีพิจารณา ดังนี้

๑๓.๑ ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีความผิด หรือจะต้องถูกลงโทษ ภาคทัณฑ์ ให้ส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้ส่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

๑๓.๒ ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษตัดค่าจ้างหรือ ลดขั้นค่าจ้าง ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้งด เลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่จะถูกลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีใช่ เพราะเหตุเกษียณอายุตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างในครั้งที่จะได้ เลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่อธิการบดีได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ในวันที่ ๓๐ กันยายนของ หนึ่งปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการ ส่วนในครั้งอื่นให้ส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละครั้ง ที่ได้รอการเลื่อนค่าจ้างไว้

๑๓.๓ ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก จากราชการ หรือจะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างทุกครั้งที่ได้ รอการเลื่อนค่าจ้างไว้

การเลื่อนขั้นค่าจ้างตาม ๑๓.๑, ๑๓.๒ และ ๑๓.๓ สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือกรณีอื่นแยกพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

ข้อ ๑๔ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างแต่ละครั้ง ถ้าอธิการบดีเห็นสมควรให้ลูกจ้างประจำ
ผู้ใดได้เลื่อนขั้นค่าจ้าง แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท
ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ และศาลได้ประทับฟ้อง คดีนั้นแล้ว
ก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างให้อธิการบดีรอกการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ก่อนและให้กั้นเงินสำหรับเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ด้วย
เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้ว ให้อธิการบดีพิจารณาต่อไปนี้

๑๔.๑ ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้ส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอกการเลื่อนไว้ได้
ถ้าได้รอกการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้ส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอกการเลื่อนขั้น
ค่าจ้างไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

๑๔.๒ ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษมากกว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอกการเลื่อนไว้
ถ้าได้รอกการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ในปีที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้น
ได้ออกจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีโทษเพราะเหตุเกษียณอายุตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย
บำเหน็จลูกจ้าง ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างในครั้งที่จะได้เลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากราชการไป
เพราะเหตุเกษียณอายุตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่อธิการบดี
ได้รอกการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ในวันที่ ๓๐ กันยายนของครั้งปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการส่วนในครั้งอื่น
ให้ส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอกการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้

๑๔.๓ ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้าง
ทุกครั้งที่ได้รอกการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่อธิการบดีได้รอกการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำผู้ใดไว้เพราะถูกแต่งตั้ง
คณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๓ และเหตุถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๑๔ ให้อธิการบดีรอกการเลื่อนขั้น
ค่าจ้างผู้นั้นไว้จนกว่าจะสอบสวนและการพิจารณาคดีแล้วเสร็จ และจนกว่าศาลมีคำพิพากษาแล้ว
จึงให้อธิการบดีพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างตามข้อ ๑๓.๑, ๑๓.๒ หรือ ๑๓.๓ หรือตามข้อ ๑๔.๑, ๑๔.๒ หรือ
๑๔.๓ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ โดยถือเกณฑ์จำนวนครั้งที่จะต้องเลื่อนขั้นค่าจ้างที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา
เว้นแต่ผู้นั้นได้พ้นจากราชการไปแล้วตามผลของกรรณบัตรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๓ หรือตามผล
ของการฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๑๔ กรณีใดกรณีหนึ่ง จะพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอไว้ได้ตามผลของกรรณ
บัตรโดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่อธิการบดีพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นค่าจ้างให้ลูกจ้างประจำผู้ใด แต่ผู้นั้น
จะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง
ถ้าลูกจ้างประจำผู้นั้นได้รับคำสั่งนำอัตราที่ยังไม่มีอัตราสูงของตำแหน่งให้อธิการบดีตั้งเลื่อนขั้นค่าจ้าง
ให้ผู้นั้นในวันที่ ๓๐ กันยายนของครั้งปีสุดท้ายก่อนที่พ้นจากราชการ

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่อธิการบดีพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขึ้นค่าจ้างให้ลูกจ้างประจำผู้ใด แต่ผู้นั้น ได้ตายในหรือหลังวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคมหรือออกจากราชการ ไม่ว่าจะด้วยเหตุใดหลังวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขึ้นค่าจ้างในแต่ละครั้ง อธิการบดีจะสั่งเลื่อนขึ้นค่าจ้างให้ผู้นั้น ย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ของครั้งปีที่จะได้เลื่อนนั้นก็ได้ แต่ถ้าผู้ที่จะต้องพ้นจากราชการ เพราะเหตุเกษียณอายุตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้างได้ตายหรือออกจากราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขึ้นค่าจ้างเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ อธิการบดีจะสั่งเลื่อนขึ้นค่าจ้าง ให้ผู้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ของครั้งปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการก็ได้

ข้อ ๑๘ ลูกจ้างประจำผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขึ้นค่าจ้างได้ครั้งขึ้นตามข้อ ๗ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนด ในประกาศนี้ แต่อธิการบดีพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขึ้นค่าจ้างให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้อธิการบดี เสนอปลัดกระทรวงกระทรวงการท้องถิ่นศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติ หลังเลื่อนขึ้นค่าจ้างเป็นการเฉพาะรายได้

ข้อ ๑๙ ลูกจ้างประจำผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขึ้นค่าจ้างได้ตามประกาศนี้ แต่อธิการบดี พิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขึ้นค่าจ้างให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้อธิการบดีเสนอกระทรวงการคลัง เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนขึ้นค่าจ้างเป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๒๐ หลักเกณฑ์และวิธีการคิดจำนวนเงินและโควตา ให้ดำเนินการดังนี้

๒๐.๑ ครั้งปีแรก

๒๐.๑.๑ จำนวนผู้ได้รับการเลื่อนขึ้นกรณีพิเศษ ๑ ชั้น จะต้องไม่เกินโควตา ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ทั้งนี้ ให้รวมถึงลูกจ้างประจำที่มาช่วยราชการ ในหน่วยงานนั้น ๆ (เฉพาะลูกจ้างประจำในสังกัดสถาบันการศึกษา)

๒๐.๑.๒ กรณีผู้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูง หากได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้าง กรณีพิเศษ ๑ ชั้น จะได้รับเงินค่าตอบแทน ร้อยละ ๕ ของค่าจ้าง ต้องคิดรวมอยู่ในโควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวน ผู้ได้รับการเลื่อนขึ้นกรณีพิเศษ ๑ ชั้น ด้วย

๒๐.๑.๓ การคิดจำนวนโควตาผู้ได้รับการเลื่อนขึ้นกรณีพิเศษ ๑ ชั้น หากมีเศษทศนิยมให้ปัดทิ้งและหากส่วนรวมโควตาของสถาบันการศึกษาจะพิจารณาจัดให้อยู่ในโควตา ร้อยละ ๑๕ โดยจะตัดผู้อยู่ในลำดับท้ายก่อน

๒๐.๒ ครั้งปีหลัง

๒๐.๒.๑ การคิดวงเงินที่ได้เลื่อนขึ้นให้เลื่อนขึ้นค่าจ้างในทุกกรณีภายในวงเงิน ร้อยละ ๖ ของอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำเฉพาะตัวแบ่งที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑ กันยายน และได้ถูกตั้งงานจริง ในส่วนราชการนั้น

๒๐.๒.๒ จำนวนเงินที่ใช้เลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งปีแรกที่นำมาหักออกจากฐาน
วงเงินร้อยละ ๒ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒๐.๒.๒.๑ ให้นำจำนวนเงินรวมที่ใช้เลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งปีแรก
ทั้งหมดมาหักออก ยกเว้นเงินค่าตอบแทนพิเศษร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ หากมีลูกจ้างประจำมาช่วยราชการ
ณ วันที่ ๑ กันยายน ให้ส่วนราชการนั้นนำจำนวนเงินที่ใช้เลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งปีแรก ของผู้นั้นจากส่วนราชการเดิม
มาหักออกจากฐานวงเงินร้อยละ ๒

๒๐.๒.๒.๒ หากมีลูกจ้างประจำได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น
ย้อนหลังไปก่อนวันที่ ๑ เมษายน ทำให้จำนวนเงินสำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างเปลี่ยนไป กรณีเช่นนี้จะต้องใช้
จำนวนเงินที่ใช้สำหรับเลื่อนขั้นในระดับที่สูงขึ้นไปหักออกจากฐานวงเงินร้อยละ ๒ ด้วย

๒๐.๒.๒.๓ การนำจำนวนเงินไปใช้ในการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครึ่งปีหลังให้
นำวงเงินที่ขาดตาม ๑๙.๒.๑ ไปใช้สำหรับเลื่อนขั้นค่าจ้างแก่ลูกจ้างประจำในทุกกรณีรวมถึงผู้ลาศึกษาต่อ ผู้ที่อยู่
ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัยหรือคดีอาญาซึ่งต้องรอการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ผู้ได้เงินค่าตอบแทนพิเศษเนื่องจากถึง
ขั้นสูง ร้อยละ ๒,๔ หรือ ๖ และผู้ที่เกษียณอายุ ป็นขประมาณนั้น (วันที่ ๓๐ กันยายน)

๒๐.๒.๓ นอกจากไม่เกินวงเงินเลื่อนขั้นค่าจ้างร้อยละ ๒ แล้วเมื่อคิดจำนวน
คนเลื่อนขั้นทั้งปี ๒ ชั้น รวมกันแล้วต้องไม่เกินโควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

ข้อ ๒๑ ให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำรายงานนำเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณา ดังนี้

๒๑.๑ รายงานบัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำที่ได้รับการพิจารณาให้ได้รับเลื่อนขั้นค่าจ้าง
กรณี ๑ ชั้น

๒๑.๒ รายงานบัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำที่ได้รับการพิจารณาให้ได้รับเลื่อนขั้นค่าจ้าง
กรณี ๐.๕ ชั้น

๒๑.๓ รายงานบัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำที่ไม่ได้รับการพิจารณาให้ได้รับเลื่อนขั้นค่าจ้าง

สำหรับรายงานบัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำตามวรรค ๑ ให้เป็นไปตามแบบแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๒๒ ให้เรียงลำดับผู้ที่สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างตามคะแนนประเมิน

ข้อ ๒๓ ให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานในสังกัดสถาบันการพลศึกษาปฏิบัติดังนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดโดยกระทรวง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

นายสมพงษ์ ชาดะวิที
อธิการบดีสถาบันการพลศึกษา