



ประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม
เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม

โดยที่เห็นเป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม เป็นไปด้วยความเรียบร้อยสอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนมว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๒๐ ข้อ ๒๒ และข้อ ๒๕ และตามระเบียบมหาวิทยาลัยนครพนมว่าด้วยค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๗ (๓) และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนครพนม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงออกประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๒

ข้อ ๓ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“รอบความดี” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ หรือจัดตั้งตามมติสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย ปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนครพนม ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน กำหนดระยะเวลา ดังนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

(๒) ครั้งที่สอง ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

ข้อ ๖ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนปีละหนึ่งครั้ง คือตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่ได้เลื่อน

ข้อ ๗ การเลื่อนค่าตอบแทนในแต่ละปี วงเงินที่ใช้เลื่อนค่าตอบแทนรวมกันแล้วต้องไม่เกินร้อยละสี่ของวงเงินค่าตอบแทนรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายนของปีนั้น

ข้อ ๘ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบความดีที่แล้วมา ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และ ด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่หน่วยงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๕ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนค่าตอบแทน

(๒) ในรอบความดีที่ผ่านมา จนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัย ที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนค่าตอบแทน และได้ถูกดลื่อนค่าตอบแทนเพราะถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่จะได้เลื่อนค่าตอบแทนเป็นต้นไป

(๓) ในรอบความดีที่ผ่านมา ต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสี่เดือน

(๔) ในรอบความดีที่ผ่านมา ต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๕) ในรอบความดีที่ผ่านมา ต้องได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

(๖) ในรอบความดีที่ผ่านมา ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติงานในรอบความดีที่แล้วมา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

(๗) ในรอบความดีที่ผ่านมา ต้องไม่ลาภิกและลาป่วยเกิน ๑๖ ครั้ง หรือมาทำงานสายเกิน ๑๘ ครั้ง

(๘) ในรอบความดีที่ผ่านมา ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยแปดเดือน โดยมีจำนวนวันลาภิกส่วนตัว และลาป่วยไม่เกินสี่สิบห้าวัน แต่ไม่รวมถึงวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาพักผ่อน

(ข) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะประเทศซาอุดีอาระเบีย

(ค) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน และการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

(ง) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหนึ่งร้อยสี่สิบวันทำการ

(จ) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติตามหน้าที่

(ฉ) ลาเข้ารับการศึกษา

การนับจำนวนวันลาไม่เกินสี่สิบห้าวันสำหรับวันลาภิกส่วนตัวและลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (จ) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๙ หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทน

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ซึ่งผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานมาก และยังไม่เป็นที่พอใจ โดยคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จะไม่ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทน

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ในระดับควรปรับปรุง ซึ่งผลการปฏิบัติงานยังมีข้อบกพร่องแต่พอจะปรับปรุงได้ โดยคะแนนประเมินอยู่ในระหว่าง ร้อยละ ๖๐ - ๖๙ ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีในอัตราร้อยละสองของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับก่อนการ เลื่อนค่าตอบแทนในปีนั้น

(๓) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ใน ระดับปกติ ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจตามมาตรฐาน โดยคะแนนประเมินอยู่ในระหว่างร้อยละ ๗๐ - ๗๙ ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีในอัตราร้อยละสามของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับก่อนการ เลื่อนค่าตอบแทนในปีนั้น

(๔) พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ใน ระดับดี ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจ และดีตามมาตรฐาน แต่ค่อนข้างใกล้เคียงกับระดับดีเด่น โดยคะแนนประเมิน อยู่ในระหว่างร้อยละ ๘๐ - ๘๙ ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีในอัตราร้อยละสี่ของอัตราค่าตอบแทน ที่ได้รับก่อนการเลื่อนค่าตอบแทนในปีนั้น

(๕) พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ใน ระดับดีเด่น ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจอย่างยิ่ง โดยคะแนนประเมินอยู่ในระหว่างร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐ ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีในอัตราร้อยละห้าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับก่อนการเลื่อน ค่าตอบแทนในปีนั้น

ทั้งนี้ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนตามข้อ ๙ (๕) ในแต่ละปีงบประมาณ ต้องมีจำนวนไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งหมดที่มีอยู่จริง ณ วันที่ ๑ กันยายน ของแต่ละปี

(๖) ในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้น เป็นสิบบาท

ข้อ ๑๐ การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๙ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมาย นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตาม ข้อ ๕ และข้อ ๘ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พุดติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และข้อควร พิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือ ขึ้นไปตามลำดับจนถึง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทน

ในการพิจารณาตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงาน เสนอ ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนด้วย

ข้อ ๑๑ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติงานใน รอบความดีที่แล้มาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๘ (๕) หรือ (๖) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าแปดเดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดย้าย เลื่อนตำแหน่ง สับเปลี่ยนตำแหน่ง/หน้าที่ ที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด ในรอบความดีที่ผ่านมา ให้นำผลการปฏิบัติงาน ของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๒ ในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทน พิจารณารายงานผลจาก ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑๐

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี พิจารณาเห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี หรือปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้งดเลื่อนค่าตอบแทนสำหรับผู้นั้น แต่ต้องแจ้งเหตุผลให้ผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ ๑๓ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนจะนำเอาเหตุที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนให้ผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๔ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงจนเป็นเหตุให้ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ๒ ครั้ง ติดต่อกัน ให้มหาวิทยาลัยสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเหตุหย่อนประสิทธิภาพ

ข้อ ๑๕ การเลื่อนค่าตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตามผลการประเมินในข้อ ๙ ให้นำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ผู้มีอำนาจเลื่อนค่าตอบแทนสั่งเลื่อนค่าตอบแทน

ข้อ ๑๖ การเลื่อนค่าตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ขาดคุณสมบัติในข้อ ๘ เกี่ยวกับระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพิจารณาเห็นสมควร เลื่อนค่าตอบแทนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนเป็นการเฉพาะรายได้

ข้อ ๑๗ การเลื่อนค่าตอบแทนตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของทุกปีให้นำผลการปฏิบัติงานและข้อมูลเกี่ยวกับการลา พุทธิกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และข้อควรพิจารณาอื่น ตั้งแต่รอบความดีที่ผ่านมา ที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอยู่ก่อนประกาศนี้ใช้บังคับ โดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

พรหมสวัสดิ์

(ดร.พรหมสวัสดิ์ ทิพย์คงคา)

รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม