



ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์
ว่าด้วย หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๒

โดยสมควรให้มีหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย
ราชภัฏกาฬสินธุ์

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๘(๑) ข้อ ๑๙ และ ข้อ ๒๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัย
ราชภัฏกาฬสินธุ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒ เพื่อให้การการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
หรือพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีมาตรฐาน คณะกรรมการบริหารงานบุคคล
ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๒
ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๘ /๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๒ จึง
กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ระเบียบฉบับนี้เรียกว่า “ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์
ว่าด้วย หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒”

ข้อ ๒ ระเบียบฉบับนี้ให้ใช้บังคับนับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศระเบียบเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มี
ฐานะเทียบเท่าคณะหรือกอง

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วย
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์หรือได้รับคำสั่งให้มา
ปฏิบัติราชการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับ การจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทน จากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“รอบปี” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึง วันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป

“ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน” หมายความว่า อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่ อธิการบดีมอบหมาย

ข้อ ๔ ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย ปีละสองครั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยแต่ละครั้งมีระยะเวลา ดังนี้

๔.๑ ครั้งที่หนึ่ง ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคมของปี

๔.๒ ครั้งที่สอง ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายนของปี

ข้อ ๕ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการดังนี้

๕.๑ ข้าราชการให้เลื่อนปีละสองครั้ง คือ ครั้งที่หนึ่งวันที่ ๑ เมษายน และครั้งที่สอง วันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่ได้เลื่อน

๕.๒ พนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่ได้เลื่อน

ข้อ ๖ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตรา สูงสุดของอัตราเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ข้อ ๗ การเลื่อนเงินเดือนในแต่ละปีวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนประจำปีรวมกันต้องไม่เกิน ร้อยละแปดของวงเงินค่าจ้างรวมของข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายนของปีนั้น

ข้อ ๘ ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ประจำปี ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๘.๑ ในรอบปีที่แล้วมา ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และ ด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่หน่วยงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมิน ตามข้อ ๔ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนเงินเดือน

๘.๒ ในรอบปีที่แล้วมา จนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษ ทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด อยู่ในหลักเกณฑ์ที่ สมควรได้เลื่อนเงินเดือนและได้ถูกงดเลื่อนเงินเดือนเพราะถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาใน

คดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้วให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่จะได้เลื่อนเงินเดือนเป็นต้นไป

๘.๓ ในรอบปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสี่เดือน

๘.๔ ในรอบปีที่แล้วมา ต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร

๘.๕ ในรอบปีที่แล้วมา ต้องได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน โดยนับตั้งแต่วันที่บรรจุเข้ารับราชการเป็นต้นไปจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน เว้นแต่ในกรณีที่บรรจุเข้ารับราชการในเดือนกุมภาพันธ์ หากวันแรกของเดือนตรงกับวันหยุดราชการให้นับวันหยุดราชการนั้นเป็นวันแรก

๘.๖ ในรอบปีที่แล้วมา ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด ต้องได้ปฏิบัติงานในรอบความดีที่แล้วมา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

๘.๗ ในรอบปีที่แล้วมา ต้องไม่ลาภักและลาป่วยเกิน ๑๖ ครั้ง หรือมาทำงานสายเกิน ๑๘ ครั้ง เว้นแต่กรณีข้าราชการให้นับวันลาหรือมาสายครั้งหนึ่งของการขาดงานในการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้ง

๘.๘ ในรอบปีที่แล้วมา ต้องมีเวลาปฏิบัติงาน ๑๒ เดือน โดยมีจำนวนวันลาภักส่วนตัวและลาป่วยไม่เกินสี่สิบห้าวัน แต่ไม่รวมถึงวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาพักผ่อน

(ข) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย

(ค) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ง) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันทำการ

(จ) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติหน้าที่

(ฉ) ลาเข้ารับการเตรียมพล

การนับจำนวนวันลาไม่เกินสี่สิบห้าวันสำหรับวันลาภักส่วนตัวและลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (จ) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๙ หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนประจำปี

๙.๑ ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ซึ่งผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานมาก และยังไม่เป็นที่พอใจ โดยคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จะไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน

๙.๒ ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ในระดับควรปรับปรุง ซึ่งผลการปฏิบัติงานยังมีข้อบกพร่องแต่พอจะปรับปรุงได้ โดยคะแนนประเมินอยู่ในระหว่างร้อยละ ๖๐ - ๖๙ ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีในอัตราไม่เกินร้อยละสองของอัตราเงินเดือนที่ได้รับก่อนการเลื่อนเงินเดือนในปีนั้น

๙.๓ ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ในระดับปกติ ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจตามมาตรฐาน โดยคะแนนประเมินอยู่ในระหว่างร้อยละ ๗๐ - ๗๙ ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีในอัตราไม่เกินร้อยละสี่ของอัตราเงินเดือนที่ได้รับก่อนการเลื่อนเงินเดือนในปีนั้น

๙.๔ ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ในระดับดี ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจ และดีตามมาตรฐาน แต่ค่อนข้างใกล้เคียงกับระดับดีเด่น โดยคะแนนประเมินอยู่ในระหว่างร้อยละ ๘๐ - ๘๙ ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีในอัตราไม่เกินร้อยละหกของอัตราเงินเดือนที่ได้รับก่อนการเลื่อนเงินเดือนในปีนั้น

๙.๕ ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ในระดับดีเด่น ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจอย่างยิ่ง โดยคะแนนประเมินอยู่ในระหว่างร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐ ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีในอัตราไม่เกินร้อยละแปดของอัตราเงินเดือนที่ได้รับก่อนการเลื่อนเงินเดือนในปีนั้น

๙.๖ ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

การเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ในวรรคหนึ่งให้คำนึงถึงภาระงบประมาณที่มีอยู่ของมหาวิทยาลัยด้วย

ข้อ ๑๐ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๙ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๔ และข้อ ๘ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พุทธิกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้นแล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

ในการพิจารณาตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๑ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นำช่วงเวลาการปฏิบัติงานในรอบความดีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๘ (๕) หรือ (๖) ให้นำช่วงเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดย้าย เลื่อนตำแหน่ง สับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด ในรอบความดีที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๒ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑๐

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนประจำปี พิจารณาเห็นว่าข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี หรือปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยให้งดเลื่อนเงินเดือนสำหรับผู้นั้น แต่ต้องแจ้งเหตุผลให้ผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ ๑๓ กรณีข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ผู้บังคับบัญชาเรียกผู้นั้นมาชี้แจงพร้อมทั้งแนะนำให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานในส่วนนั้น ภายในเวลาที่กำหนด

กรณีข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง จนเป็นเหตุให้ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนสองปีติดต่อกัน ให้มหาวิทยาลัยสั่งให้ผู้นั้น ออกจากราชการเหตุหย่อนประสิทธิภาพ

ข้อ ๑๔ การเลื่อนเงินเดือนประจำปีสำหรับข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยตาม ผลการประเมินในข้อ ๙ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนนำเสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ การเลื่อนชั้นข้าราชการผู้ได้รับเงินเดือนเต็มขั้น ให้เป็นไปตามที่ระเบียบกฎหมายของ ทางราชการว่าด้วยการนั้น โดยนำหลักเกณฑ์ในข้อ ๙ มาใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๑๕ การเลื่อนเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยที่ขาด คุณสมบัติในข้อ ๘ เกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนดไว้ใน ระเบียบนี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณี พิเศษให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนนำเสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการ เฉพาะรายได้

ข้อ ๑๖ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ กรณีที่มีการตีความ หรือการ ดำเนินการอื่นใดที่ไม่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับนี้ ให้นำเสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ภาวิช ทองโรจน์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์