

(สำเนา)

ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา
ที่ ๐๐๓๐ / ๒๕๕๔
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง
พ.ศ. ๒๕๕๔

เพื่อปฏิบัติตามข้อ ๒๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๑

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา ในการประชุมครั้งที่ ๓๐ / ๒๕๕๔
เมื่อวันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา ที่
๐๐๓๐ / ๒๕๕๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๔”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับสำหรับการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕
เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา เรื่อง หลักเกณฑ์
วิธีการ และเงื่อนไขการขึ้นเงินเดือนให้พนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ และประกาศคณะกรรมการ
บริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๐๐๐๗ / ๒๕๕๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการขึ้น
เงินเดือนให้พนักงานและลูกจ้าง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“พนักงานและลูกจ้าง” หมายความว่า พนักงานงานเต็มเวลา และลูกจ้างที่ทำงานด้านบริการ
ที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕ ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ได้รับมอบหมาย ประเมินพนักงานและลูกจ้างเพื่อเลื่อนเงินเดือน ปีละครั้ง
ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามประกาศฉบับนี้

ข้อ ๖ การเลื่อนเงินเดือนให้แก่พนักงานและลูกจ้าง ให้เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของเงินเดือนของ
พนักงานและลูกจ้าง ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลตลอดจนเงินรายได้
ของส่วนงาน

ข้อ ๗ พนักงานและลูกจ้าง ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจะต้องมีผลการประเมิน
การปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้โดยมีคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

กรณีคณาจารย์ นอกจากการพิจารณาตามวรรคหนึ่งแล้ว ต้องมีภาระงานตามข้อ ๖.๑ ข้อ ๗.๑
และข้อ ๘.๑ และภาระงานที่ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการตามข้อ ๖.๒ ข้อ ๗.๒ และข้อ ๘.๒ สำหรับ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามลำดับ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา
ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของคณาจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๓ ฉบับลงวันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๓
และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๘ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง ให้นำข้อมูลการลา พุทธิกรรมการทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้าง การปฏิบัติคนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานและลูกจ้าง และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๙ วงเงินที่มหาวิทยาลัยจะพิจารณาจัดสรรให้แต่ละส่วนงานใช้เลื่อนเงินเดือน ให้เป็นไปตามที่ อธิการบดีประกาศกำหนด

ข้อ ๑๐ ผลการเลื่อนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างแต่ละคน ให้แจ้งพนักงานและลูกจ้างทราบเป็น ข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

- (๑) อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนจากเงินเดือนเดิม
- (๒) จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน
- (๓) เงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น หรือกรณีพนักงานหรือ ลูกจ้างที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน ให้ระบุเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๑ ผลการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้าง มี ๔ ระดับ คือ พอใช้ ดี ดีมาก และดีเด่น

ข้อ ๑๒ พนักงานและลูกจ้างที่จะได้รับผลการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนในระดับพอใช้ ต้องอยู่ใน หลักเกณฑ์ ดังนี้

- (๑) ในรอบปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอดทนหรือความก้าวหน้าแก่ส่วนงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๗ และข้อ ๘ แล้วเห็นว่า อยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนเงินเดือน
 - (๒) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่า โทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือความผิดที่ ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
 - (๓) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสองเดือน
 - (๔) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
 - (๕) ในรอบปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน
 - (๖) ในรอบปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศหรือไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน
 - (๗) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกิน ๑๐ ครั้ง และต้องมีเวลาปฏิบัติงาน แปดเดือน โดยมีวันลาไม่เกินสี่สิบห้าวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้
 - (ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย
 - (ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
 - (ค) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือ กลับจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่
 - (ง) ลาพักผ่อน
 - (จ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกเข้าเป็นทหารกองประจำการ หรือเข้ารับการเตรียมพล
 - (ฉ) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน
- การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัวให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๑๓ พนักงานและลูกจ้างที่จะได้รับผลการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนในระดับดี ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๒ (๑) ถึง (๖) และหลักเกณฑ์เพิ่มเติม ดังนี้

(๑) ในรอบปีที่แล้วมา ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอดสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ส่วนงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๗ และข้อ ๘ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนเงินเดือน

(๒) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกิน ๘ ครั้ง และต้องมีเวลาปฏิบัติงานแปดเดือน โดยมีวันลาไม่เกินสามสัปดาห์วัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตามข้อ ๑๒ (๗) ตั้งแต่ (ก) ถึง (จ)

(๓) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินเก้าสิบวัน

ข้อ ๑๔ พนักงานและลูกจ้างที่จะได้รับผลการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนในระดับดีมาก ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๒ (๑) ถึง (๖) และหลักเกณฑ์เพิ่มเติม ดังนี้

(๑) ในรอบปีที่แล้วมา ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอดสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ส่วนงานมากกว่าข้อ ๑๓ (๑) ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๗ และข้อ ๘ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนเงินเดือน

(๒) ในรอบปีที่แล้วมา ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกิน ๖ ครั้ง มีวันลาหรือมาทำงานสายไม่เกินยี่สิบห้าวัน

(๓) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวัน

(๔) มีผลงานในลักษณะดังนี้

ก. เป็นตัวอย่างที่ดีของการปฏิบัติหน้าที่ และ

ข. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีมาก โดยได้ตราครุฑและใช้ความอดสาหะเป็นพิเศษและเป็นอาจิม

ข้อ ๑๕ พนักงานและลูกจ้างที่จะได้รับผลการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนในระดับดีเด่น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๒ (๑) ถึง (๖) และหลักเกณฑ์เพิ่มเติม ดังนี้

(๑) ในรอบปีที่แล้วมา ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอดสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ส่วนงานมากกว่าข้อ ๑๔ (๑) ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๗ และข้อ ๘ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนเงินเดือน

(๒) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกิน ๔ ครั้ง และต้องมีเวลาปฏิบัติงานสิบเดือน โดยมีวันลาไม่เกินสิบห้าวัน ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินสามสิบวัน

(๓) มีผลงานในลักษณะดังนี้

ก. มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในเกณฑ์ดีเด่น และปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่ในตำแหน่งของตนเอง จนเกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเป็นพิเศษอีกด้วย หรือ

ข. มีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือได้ค้นคว้าสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเป็นพิเศษ และมหาวิทยาลัยหรือรัฐบาลหรือส่วนราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มนั้น หรือได้รับรองสิ่งค้นคว้า หรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

ข้อ ๑๖ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะนำเอาเหตุที่พนักงานหรือลูกจ้าง ผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานหรือลูกจ้าง ผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้าง ผู้ได้ถูกส่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษและเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกส่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะส่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครึ่งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานหรือลูกจ้างผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้

ข้อ ๑๙ ในรอบปีที่แล้วมาถ้าพนักงานและลูกจ้างผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องออกจากงานเพราะเหตุครบเกษียณการปฏิบัติงานให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน สั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้น เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่ครบเกษียณการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๐ ในรอบปีที่แล้วมาถ้าพนักงานและลูกจ้างผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ให้ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน สั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชย โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๒๑ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงระดับเงินเดือนสูงสุด ซึ่งกำหนดสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นและเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนสูงสุด ซึ่งกำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน สั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ ๒๒ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๘ แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานหรือลูกจ้างผู้นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา พร้อมเหตุผลความจำเป็นเฉพาะราย ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา เห็นชอบจึงจะสั่งเลื่อนเงินเดือนได้

ข้อ ๒๓ ให้มหาวิทยาลัยออกประกาศเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับประกาศฉบับนี้

ข้อ ๒๔ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติ ให้อธิการบดีนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพาพิจารณา

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔

สำเนาถูกต้อง
วิภาดา กิ่งกา
(นางทิพวัลย์ กิ่งกา)
บุคลากร

(ลงชื่อ) สมพล พงศ์ไทย
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์สมพล พงศ์ไทย)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา
ประธานกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา