



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี โทร. 5638

ที่ ศธ 0519.1.03/๕10๕

วันที่ ๒๓ กรกฎาคม 2557

เรื่อง การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 (1 ตุลาคม 2557)

เรียน คณบดี /ผู้อำนวยการ

ด้วยมหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 (1 ตุลาคม 2557) ดังนั้นเพื่อให้ทันการเบิกจ่าย ณ สิ้นเดือนตุลาคม 2557 มหาวิทยาลัย จึงขอให้หน่วยงานพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำในสังกัดตามหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้หน่วยงานสามารถ Download แบบฟอร์ม และหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำได้ในเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ <http://www.swu.ac.th/president/personnel> เลขที่อ้างอิงในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ 58020102

อนึ่งในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างของหน่วยงานให้ดำเนินการดังนี้

1. พิจารณาเลื่อนทั้งปี 2 ชั้น ตามโควตาร้อยละ 15 จำนวนเต็มไม่นับจุดทศนิยม จากจำนวน อัตราลูกจ้างประจำที่มีตัวคนครอง ณ วันที่ 1 มีนาคม 2557 โดยให้อยู่ภายในกรอบวงเงินร้อยละ 6 ของ ลูกจ้างประจำที่มีตัวคนครอง ณ วันที่ 1 กันยายน 2557 ที่ได้หักวงเงินเลื่อนขั้น ณ วันที่ 1 เมษายน 2557 ออกแล้ว
2. การพิจารณาเลื่อนทั้งปี 2 ชั้น ขอให้หน่วยงานพิมพ์รายชื่อเรียงลำดับการพิจารณาด้วย
3. กรณีหน่วยงานไม่พิจารณาเลื่อนขั้นให้ลูกจ้างประจำรายใด หน่วยงานจะต้องระบุสาเหตุการไม่เลื่อนขั้น
4. ให้นำผลการพิจารณาเสนอต่อคณะกรรมการประจำหน่วยงานพิจารณาก่อนส่งผลให้กองการเจ้าหน้าที่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ และกรุณาส่งผลการพิจารณาให้กองการเจ้าหน้าที่ทราบ ภายในวันที่ 2 กันยายน 2557 นี้ หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติมสอบถามได้ที่ นางวรรณ อิ่มนรมณี โทร. 15638 จักขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ฤทธิ วัฒนชัยยิ่งเจริญ)

รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล

สรุปการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

| รายการ  | คน | บาท | หมายเหตุ |
|---|----|-----|----------|
| -มีตัวคนครอง ณ 1 มีนาคม 2557 จำนวน<br>-โควตาร้อยละ 15 จำนวน<br>-ใช้โควตาเลื่อน 2 ชั้น จำนวน<br>-เงินเดือน ที่มีตัวคนครอง ณ 1 กันยายน<br>2557<br>-วงเงินเลื่อนชั้นร้อยละ 6 จำนวน |    |     |          |

**หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (1 ตุลาคม 2557)**

เพื่อให้การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องโปร่งใส และเป็นธรรม จึงให้หน่วยงานต่าง ๆ พิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ข้อ 1. การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำให้ลูกจ้างประจำ ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544 ข้อ 7 และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตามหนังสือของกระทรวงการคลัง ที่ กค 0506.6/ว 69 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2545 ดังนี้
- ข้อ 2. การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติ พิจารณาข้อมูลการลา พดติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ดังนี้  
ครั้งที่ 2 ให้ใช้ผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2557 – 31 กรกฎาคม 2557  
เพื่อเลื่อนขั้น ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2557

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด ดังนี้

| ผลการประเมิน | ร้อยละ     | อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณา | โควตา   |
|--------------|------------|----------------------------|---|
| ดีเด่น       | 90 – 100   | หนึ่งขั้น                  | ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของผู้ที่ครองอัตรา ณ วันที่ 1 กันยายน 2557 ของหน่วยงาน |
| ดี           | 60 – 89    | ครึ่งขั้น                  | ไม่กำหนด  |
| ควรปรับปรุง  | ต่ำกว่า 60 | ไม่ขึ้นขั้น                | ไม่กำหนด  |

ข้อ 3. ลูกจ้างประจำซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้นในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (1) ในครั้งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการและได้ประเมินแล้วอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้น
- (2) ในครั้งปีที่แล้วจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่ไม่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ  
ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้างและได้ถูกงดเลื่อนขั้นค่าจ้างเพราะถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคม ของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป
- (3) ในครั้งปีที่แล้วต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
- (4) ในครั้งปีที่แล้วต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (5) ในครั้งปีที่แล้วต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่กำหนด
- (6) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยไม่มีวันลาเกินยี่สิบสามวันทำการ แต่ไม่รวมถึงวันลา ดังนี้
  - (ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างประจำ
  - (ข) ลาคลอบบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
  - (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ
  - (ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหน้าที่
  - (จ) ลาพักผ่อน
  - (ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

ข้อ 4. ลูกจ้างประจำซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งชั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้นตามข้อ 3 และอยู่ในหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งดังนี้

- (1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้
- (2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้ค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น
- (3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบาตร้าเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ
- (4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย
- (5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตร้าเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

ข้อ 5. ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครึ่งปีแรกไม่ถึงหนึ่งชั้น ถ้าในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งปีหลัง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานครึ่งปีแรกกับครึ่งปีหลังรวมกันแล้วเห็นว่ามีความมาตรฐานสูงกว่าการที่จะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งชั้นสำหรับปีนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นค่าจ้างรวมทั้งปีของลูกจ้างประจำผู้นั้นเป็นจำนวนหนึ่งชั้นครึ่งได้ แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปี ของลูกจ้างประจำผู้นั้นจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้
- (2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้ค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น
- (3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบาตร้าเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ
- (4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย
- (5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตร้าเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม
- (6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจกรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครึ่งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นให้ได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นค่าจ้างของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครึ่งปีหลัง ลูกจ้างประจำผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นค่าจ้างในคราวนั้น ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างอาจมี คำสั่งให้เลื่อนขั้นค่าจ้างรวมทั้งปีของลูกจ้างประจำผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้

ข้อ 6. จำนวนขั้นค่าจ้างที่จะเลื่อนได้

ครั้งที่ 2 เลื่อน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2557 ได้แก่ ไม่เลื่อนขั้น เลื่อนครึ่งขั้น เลื่อนหนึ่งขั้น หรือหนึ่งขั้นครึ่ง

ข้อ 7. การกำหนดโควตาและวงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ดังนี้

การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2557

จำกัดเฉพาะโควตา สำหรับผู้ที่จะได้เลื่อนขั้นค่าจ้างทั้งปี 2 ขั้น ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนลูกจ้างประจำที่มีคนครอง ณ วันที่ 1 มีนาคม 2557 และรวมลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินตอบแทนพิเศษกรณีค่าจ้างเต็มขั้นด้วย

จำกัดเฉพาะวงเงินเลื่อนขั้น มหาวิทยาลัยต้องไม่เกินร้อยละ 6 ของอัตราค่าจ้างรวมของลูกจ้างประจำที่มีคนครอง ณ วันที่ 1 กันยายน 2557 และลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินตอบแทนพิเศษกรณีเงินเดือนเต็มขั้นด้วย

ข้อ 8. ให้จ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ได้รับค่าจ้างเต็มขั้น ตามผลการปฏิบัติงานดังนี้

8.1 ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งขั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 2 ของเงินค่าจ้างที่เต็มขั้น

8.2 ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 4 ของเงินค่าจ้างที่เต็มขั้น

8.3 ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นครึ่ง ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 6

8.4 กรณีที่ลูกจ้างประจำมีขั้นเงินค่าจ้างใกล้ถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่งให้เลื่อนขั้นค่าจ้างตามขั้นที่เหลืออยู่ก่อน แล้วจึงให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (เต็มขั้น) ในอัตราร้อยละ ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ข้อ 9. การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างให้นำข้อมูลเกี่ยวกับการลา การมาทำงานสาย พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้นในครึ่งปีที่ผ่านมา (1 กุมภาพันธ์ 2557 – 31 กรกฎาคม 2557) มาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างด้วย

- ข้อ 10. ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสาย เกินจำนวนครั้งที่มหาวิทยาลัยกำหนดดังนี้
- 10.1 ลาป่วย/ลากิจ เกิน 15 ครั้ง หรือมาสายเกิน 18 ครั้ง จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง
  - 10.2 ลาป่วย/ลากิจ ตั้งแต่ 7-15 ครั้ง หรือมาสายตั้งแต่ 10-18 ครั้ง ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเกิน 0.5 ชั้น
- ข้อ 11. การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ที่ไปช่วยราชการหน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัดเต็มเวลา การนับตัวเพื่อคำนวณวงเงินเลื่อนขั้น ให้คำนวณและพิจารณาเลื่อนขั้น จากหน่วยงานที่ไปช่วยราชการนั้น
- ข้อ 12. ให้ทุกหน่วยงานนำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างโดยเคร่งครัด ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ตามนัยหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 117 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2540 และหนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202.4/ว 15 ลงวันที่ 7 กันยายน 2540
- ข้อ 13. การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ จะต้องดำเนินการโดยผ่านคณะกรรมการประจำของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด
- ข้อ 14. การเลื่อนขั้นค่าจ้าง หรือไม่เลื่อนขั้นค่าจ้างให้ลูกจ้างประจำผู้ใด ขอให้ถือเป็นความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงานในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำผลการประเมินมาใช้ในการเลื่อนขั้นค่าจ้าง
- กรณีลูกจ้างประจำผู้ใดไม่สมควรได้รับการเลื่อนขั้น ให้หน่วยงานแจ้งเหตุผลให้ผู้นั้นทราบก่อนออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้เข้าพบเพื่อฟังคำชี้แจงจากผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานต้องรายงานเพื่อประกอบการพิจารณาของอธิการบดี หรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย ด้วย
-