



ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
เรื่อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนบุคลากร พ.ศ. ๒๕๔๒

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนบุคลากร ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และนโยบายของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๐ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

“รอบปีที่แล้ว” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายนของปีถัดไป

“เงินเดือน” หมายความว่า เงินที่มหาวิทยาลัยจ่ายให้แก่บุคลากรเป็นรายเดือน เพื่อตอบแทนการทำงานของบุคลากร แต่ไม่รวมถึงเงินตอบแทนประจำตำแหน่ง หรือเงินตอบแทนในลักษณะค่าล่วงเวลาหรือประโยชน์อย่างอื่น

“การเลื่อนขึ้นเงินเดือน” หมายความว่า การให้บุคลากรได้รับเงินเดือนในชั้นเงินเดือนที่สูงกว่าเดิมเพื่อเป็นบำเหน็จความชอบประจำปีของบุคลากรในการปฏิบัติงานในรอบปี

ข้อ ๒ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของบุคลากรตามประกาศนี้ ให้กระทำได้ปีละครั้ง ภายในวงเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อการนี้ของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับอนุมัติตามระบบการงบประมาณของมหาวิทยาลัยแล้ว

ข้อ ๓ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของบุคลากรให้เป็นไปตามระดับความดีความชอบในรอบปีที่แล้ว เมื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานทั้งหมดในทุกตำแหน่งและทุกหน้าที่ของบุคลากรผู้นั้น ที่มหาวิทยาลัยกำหนดหรือมอบหมายให้ปฏิบัติในรอบปีที่แล้ว

ข้อ ๔ ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ยึดถือขึ้นเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้จะเลื่อนเกินขั้นสูงสุดของบัญชีเงินเดือนนั้นหรือเกินขั้นที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด หรือที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นไม่ได้ บุคลากรที่ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงสุดของบัญชีเงินเดือนสำหรับตำแหน่งของตนอยู่แล้ว ไม่อยู่ในข่ายที่จะให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนได้

ข้อ ๕ ในรอบปีที่แล้ว บุคลากรจะต้องได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำของตน หรือหน้าที่อื่นที่มหาวิทยาลัยมอบหมายให้ปฏิบัติ หรือในความเห็นชอบให้ปฏิบัติ เป็นเวลารวมทั้งสิ้นไม่น้อยกว่าแปดเดือน จึงจะอยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือน

การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติการวิจัย หรือเพิ่มพูนความรู้ในทางวิชาการ ไม่ถือว่าเป็นการปฏิบัติงานตามนัยแห่งวรรคแรก

ข้อ ๖ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้แก่

(๑) อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในกรณีของการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เกินสองขั้น

(๒) อธิการบดี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในกรณีการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่าสองขั้น

(๓) อธิการบดี โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย ในกรณีของการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในประกาศนี้

(๔) นายกสภามหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย ในกรณีของการเลื่อนขั้นเงินเดือนของอธิการบดี

ข้อ ๗ บุคลากรแต่ละคนจะต้องได้รับการประเมินการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง ในการประเมิน ให้คำนึงถึงปริมาณของงานที่ปฏิบัติ คุณภาพของผลงาน และคุณลักษณะอื่น ๆ ตามลักษณะงานในประเภทนั้น ๆ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของบุคลากรหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ดำเนินการ ทั้งนี้ ให้ผู้ดำเนินการประเมินแต่ละครั้งแจ้งความเห็นของตนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับการประเมินแต่ละรูปหรือคนทราบเป็นการเฉพาะ พร้อมทั้งให้ผู้ได้รับการประเมินมีโอกาสดักถามและชี้แจงในระหว่างการแจ้งความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนด้วย และให้สรุปผลการประเมินแต่ละครั้งเป็นลายลักษณ์อักษรในลักษณะที่จะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้โดยสะดวกไว้ด้วย

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ให้เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม และครั้งที่ ๒ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ทั้งนี้ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้พิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม

ข้อ ๙ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร แล้วแต่กรณี จัดทำรายงานสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานในรอบปีของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับการประเมิน พร้อมด้วยข้อควรพิจารณาและความเห็นประกอบอื่น ๆ เสนอผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับ เสนอความเห็นของตนในแต่ละกรณี เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๐ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน ได้พิจารณารายงานสรุปผลการประเมิน การปฏิบัติงานของบุคลากรในรอบปีที่แล้ว และข้อควรพิจารณาและความเห็นประกอบอื่น ๆ ที่ เสนอขึ้นตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชาแล้ว ถ้าเห็นว่าบุคลากรผู้ใดสมควรได้รับการเลื่อนชั้น เงินเดือน ให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนของบุคลากรผู้นั้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร งานบุคคลหรือสภามหาวิทยาลัย แล้วจึงสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน แล้วแต่กรณี

การเลื่อนชั้นเงินเดือนเกินกว่าสองชั้น ตามข้อ ๖ (๒) ให้ระบุไว้ในคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน ด้วย ว่าบุคลากรผู้นั้นมีความดีความชอบเป็นพิเศษอย่างไร โดยละเอียด

ข้อ ๑๑ เกณฑ์ขั้นต่ำของคุณสมบัติในรอบปีที่แล้วของบุคลากรที่อาจได้รับการเลื่อนชั้น เงินเดือนหนึ่งชั้น มีดังต่อไปนี้

- (๑) มีเวลาปฏิบัติงานตามเกณฑ์ในข้อ ๕
- (๒) มาทำงานสายไม่เกินสิบสองวัน
- (๓) ไม่ถูกลงโทษเพราะกระทำผิดวินัย
- (๔) ไม่ถูกสั่งพักงานเกินสี่เดือน
- (๕) มีวันลาพักและลาป่วยรวมกันไม่เกิน ๒๔ ครั้ง และไม่เกินหกสิบวัน หรือมีวันลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องใช้เวลานานในการรักษาพยาบาล ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน ทั้งนี้ ไม่รวมเวลาการลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทาง เพื่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งมีขึ้นเกิดจากความประมาทเลินเล่อของตน

- (๖) มีวันลาคลอดไม่เกินเก้าสิบวัน
- (๗) วันลาอุปสมบทไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน
- (๘) ไม่ขาดงาน อันมิใช่เป็นเพราะเหตุสุดวิสัย
- (๙) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี

บุคลากรผู้ใดได้ปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน แต่ไม่ถึงแปดเดือน และมีคุณสมบัติอื่น ๆ ตามเกณฑ์ขั้นต่ำของผู้ที่อาจได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนมากกว่าหนึ่งชั้น ให้ถือว่าบุคลากรผู้นั้นมีคุณสมบัติอยู่ในข่ายที่อาจได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนหนึ่งชั้นได้

ข้อ ๑๒ เกณฑ์ขั้นต่ำของคุณสมบัติในรอบปีที่แล้วของบุคลากรที่อาจได้รับการเลื่อนชั้น เงินเดือนหนึ่งชั้นครึ่ง ได้แก่ ผู้มีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ตามข้อ ๑๑ ลางานไม่เกินสิบวัน มา ทำงานสายไม่เกินหกวัน และมีผลงานในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) ถือเป็นตัวอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้
- (๒) นอกจากจะมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในตำแหน่งของตน อยู่ในเกณฑ์ดีแล้ว ยังปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่ในตำแหน่งของตนจนเกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย เป็นพิเศษอีกด้วย

(๓) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเป็นพิเศษ และทางมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้ในการค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๔) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดียิ่ง โดยได้ตราครุฑและใช้ความอุตสาหะเป็นพิเศษเป็นอาชญาในการปฏิบัติงาน

(๕) ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับมอบหมายเป็นผลดียิ่งต่อมหาวิทยาลัย  
ข้อ ๑๓ เกณฑ์ขั้นต่ำของคุณสมบัติในรอบปีที่แล้วของบุคลากรที่อาจได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้น ได้แก่ ผู้มีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ตามข้อ ๑๑ ลางานไม่เกินห้าวัน มาทำงานสายไม่เกินสี่วัน และมีผลงานในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อมหาวิทยาลัยและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) มีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเป็นพิเศษ หรือชุมชน หรือส่วนราชการ หรือรัฐบาลได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มนั้น หรือได้รับรองสิ่งค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราครุฑ หรือเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่ง จนเกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตราครุฑ เหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง จนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ ๑๔ บุคลากรผู้มีคุณสมบัติต่ำกว่าเกณฑ์ตามข้อ ๑๑ อาจได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น หรือไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่บุคลากร ที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย หรืออยู่ในระหว่างถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้นั้นไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรผู้นั้นไว้ด้วย จนกว่าการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีจะแล้วเสร็จ


เมื่อการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีตามวรรคแรกสิ้นสุดแล้ว และบุคลากรผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัย หรือไม่ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษ หรือไม่มีมลทินมัวหมอง ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรผู้นั้นย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้ออไว้ก่อนนั้นได้ แต่ถ้าปรากฏว่าบุคลากร

ผู้นั้นกระทำผิดวินัย หรือถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษโดยไม่มี การรอกการลงโทษ หรือรอกการกำหนดโทษ หรือมีมลทินมัวหมอง ก็ให้ผู้นั้นอำนาจสั่งงดการเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้นั้นเฉพาะสำหรับปีที่ถูกกล่าวหา หรือถูกดำเนินคดีทางศาล

ข้อ ๑๖ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนมีเหตุผลและความจำเป็นพิเศษ ที่จะให้บุคลากรผู้ใดได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย หรือของประเทศ โดยไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้นำเสนอ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อ พิจารณาอนุมัติเป็นกรณีไป

ข้อ ๑๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้งนั้น ให้ใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๔๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๒



(พระราชาธิบดี)

อธิการบดี

ประธานกรรมการบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย