



ประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

รอบการประเมินที่ ๑

(๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙)

ตามประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๑ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ กำหนดให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว รอบการประเมินที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ - วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ นั้น

ก.บ.ม. ในการประชุมครั้งที่ ๓๖/๒๕๕๘ วาระที่ ๕.๑ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในรอบการประเมินที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ - วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๖

๒. ให้แบ่งข้าราชการออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ

๒.๑ กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการ

๒.๒ กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

๒.๓ กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

๒.๔ กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

๓. ให้ข้าราชการทั้ง ๔ กลุ่ม เลื่อนเงินเดือนได้ในวงเงินที่ได้รับการจัดสรรร้อยละ ๒.๘๕ ของเงินเดือนข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีคนครองอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๙ หากวงเงินของกลุ่มใดมีเหลือให้สามารถเกลี้ยให้กลุ่มอื่นได้ แต่จะต้องไม่เกินวงเงินรวมของคณะหรือหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร

๔. การเลื่อนเงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนตามประเภทตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้แบบประเมินฯ ที่แนบท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่ปรับปรุงใหม่ โดยให้เลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน โดยนำผลการปฏิบัติงานไปคิดเป็นคะแนนประเมิน ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

ให้จัดกลุ่มคะแนนระดับผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ในแต่ละระดับให้แบ่งเป็นระดับย่อย

ดังนี้

| ระดับผลการประเมิน/คะแนน | | คะแนน |
|-------------------------|-----------------|----------|
| ๕.๑ | ดีเด่น ๙๐ - ๑๐๐ | |
| | - ดีเด่น ๑ | ๙๕ - ๑๐๐ |
| | - ดีเด่น ๒ | ๙๐ - ๙๔ |
| ๕.๒ | ดีมาก ๘๐ - ๘๙ | |
| | - ดีมาก ๑ | ๘๕ - ๘๙ |
| | - ดีมาก ๒ | ๘๐ - ๘๔ |
| ๕.๓ | ดี ๗๐ - ๗๙ | |
| | - ดี ๑ | ๗๕ - ๗๙ |
| | - ดี ๒ | ๗๐ - ๗๔ |
| ๕.๔ | พอใช้ ๖๐ - ๖๙ | |
| | - พอใช้ ๑ | ๖๕ - ๖๙ |
| | - พอใช้ ๒ | ๖๐ - ๖๔ |

๕.๕ ต้องปรับปรุง คะแนนต่ำกว่า ๖๐

หากมีเศษคะแนนเกิน ๐.๕ ให้ปัดขึ้น

๖. ข้าราชการที่ได้รับคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

๗. ข้าราชการที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามข้อ ๕ ให้เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกิน ร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ

๘. การคำนวณเงินเดือนเพื่อเลื่อนเงินเดือน ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

๙. การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่

ก.พ.อ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ข้าราชการที่มีจำนวนเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงกว่า เงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับที่ครองอยู่ให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภท ตำแหน่ง สายงาน และระดับที่ครองอยู่นั้น และได้รับส่วนต่างระหว่างจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือน และเงินเดือนขั้นสูงสุดเป็นค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทน พิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือ ตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑

๑๐. ข้าราชการที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ และให้กำหนดจำนวนวันลา การมาสาย ในรอบการประเมินดังต่อไปนี้ด้วย

๑๐.๑ ผู้ที่มีผลการประเมินระดับ ดีเด่น ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและหรือเงิน ค่าตอบแทนพิเศษ จะต้องมียวันลา กิจ วันลาป่วย และการมาสาย รวมกันไม่เกิน ๕ วัน (สาย ๔ ครั้ง คิดเป็น วันลา ๑ วัน)

๑๐.๒ ผู้ที่มีผลการประเมินระดับ ดีมาก ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและหรือเงิน ค่าตอบแทนพิเศษ จะต้องมียวันลา กิจ วันลาป่วย และการมาสาย รวมกันไม่เกิน ๑๐ วัน (สาย ๔ ครั้ง คิดเป็น วันลา ๑ วัน)

๑๐.๓ ผู้ที่มีผลการประเมินระดับ ดี ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและหรือเงินค่าตอบแทน พิเศษ จะต้องมียวันลา กิจ วันลาป่วย และการมาสาย รวมกันไม่เกิน ๑๕ วัน (สาย ๔ ครั้ง คิดเป็นวันลา ๑ วัน)

๑๐.๔ ผู้ที่มีผลการประเมินระดับ พอใช้ ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและหรือเงิน ค่าตอบแทนพิเศษ จะต้องมียวันลา กิจ วันลาป่วย และการมาสาย รวมกันไม่เกิน ๒๓ วัน (สาย ๔ ครั้ง คิดเป็น วันลา ๑ วัน)

๑๐.๕ ในกรณีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน แต่วันลาตาม ความใน ๑๐.๑ - ๑๐.๔ ไม่รวมถึงวันลาตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อน เงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๓ ข้อ ๘ (๖) โดยอนุโลม ในกรณีที่แล้วมาสำหรับ ผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติ ราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือข้อ ๘ (๗) ในกรณีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติ ราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน และวันลาตามข้อ ๘ (๘) (ก) - (ข)

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะลาวันที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่ เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลา กิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ในกรณีมีวันลาตาม ๑๐.๕ และผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรให้เลื่อน เงินเดือนได้ไม่เกินระดับดีมาก ๒

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งผู้บังคับบัญชาสั่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในสาขาวิชาที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากรที่ผ่านความเห็นชอบจากสภา สถาบันอุดมศึกษาถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย แล้วแต่กรณี

๑๐.๖ ผู้มาทำงานสายเกินกว่า ๓๗ ครั้ง ไม่ว่าจะมียวันลาเท่าใด ไม่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนและหรือเงินค่าตอบแทนพิเศษ เพราะถือว่าเป็นผู้ที่มาทำงานสายเกินกว่าเวลาที่ทางราชการ กำหนด เว้นแต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินระดับพอใช้ ๒

๑๐.๗ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานบันทึกจำนวนวันลาทุกประเภท และการมาสายของผู้รับการประเมินไว้ในแบบ ป.ม.ร. ๑ เพื่อการตรวจสอบด้วย

๑๑. ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน คุณภาพงาน ข้อมูลการลา พฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติการเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

๑๒. ผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนในแต่ละครั้งให้กองคลังแจ้งในหนังสือรับรอง รายการเงินเดือน / ค่าจ้าง ให้ทราบเป็นข้อมูลเฉพาะบุคคล ประกอบด้วย

๑๒.๑ อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน

๑๒.๒ ฐานในการคำนวณ

๑๒.๓ จำนวนที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน

๑๒.๔ เงินเดือนที่ได้รับตามผลการเลื่อนเงินเดือน

๑๒.๕ เหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน (เฉพาะผู้ที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน)

๑๓. ให้คณะหรือหน่วยงานจัดทำหนังสือขออนุมัติเลื่อนเงินเดือนตามแบบที่กำหนด

๑๔. ให้คณะหรือหน่วยงานบันทึกข้อมูลการเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้างบุคลากร เข้าสู่ระบบ เว็บไซต์ของกองคลังตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม.เห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๕๖ วาระที่ ๕.๑ เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๖ แล้วจัดส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ขอร้องเรียนของผู้รับการประเมิน (ถ้ามี) และต้นฉบับแบบ ป.ม.ร. ๑ ให้กองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๙ (สำเนาแบบ ป.ม.ร. ๑ และต้นฉบับแบบ ป.ม.ร. ๒ และแบบ ป.ม.ร. ๓ ให้ต้นสังกัดเก็บไว้)

๑๕. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามประกาศนี้กับการ เลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างบรายได้ และลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว โดยอนุโลม

ทั้งนี้ รายละเอียดอื่นที่ไม่ได้ระบุไว้ในประกาศนี้ ให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๖ ยกเว้นข้อมูลการลาตามข้อ ๑๐.๕ ให้นำหลักเกณฑ์ตามข้อ ๘ ของ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๖ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒิสักดิ์ ลาภเจริญทรัพย์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

...../ รุ่ง
...../ พิมพ์
...../ ทาน
...../ ตรวจ