



ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เรื่อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนบุคลากร พ.ศ.๒๕๔๒

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เกี่ยวข้องกับ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนบุคลากร ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ
บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๐ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัยและมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๔๒ เมื่อ
วันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
“รอบปีที่แล้ว” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ของปีหนึ่ง ถึง
วันที่ ๓๐ มิถุนายนของปีถัดไป

“เงินเดือน” หมายความว่า เงินที่มหาวิทยาลัยจ่ายให้แก่บุคลากรเป็นรายเดือนเพื่อ
ตอบแทนการทำงานของบุคลากร แต่ไม่รวมถึงเงินตอบแทนประจำตำแหน่ง หรือเงิน
ตอบแทนในลักษณะค่าล่วงเวลาหรือประโยชน์อย่างอื่น

“การเลื่อนขึ้นเงินเดือน” หมายความว่า การให้บุคลากรได้รับเงินเดือนในชั้น
เงินเดือนที่สูงกว่าเดิมเพื่อเป็นบำเหน็จความชอบประจำปีของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
ในรอบปี

ข้อ ๒ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของบุคลากรตามประกาศนี้ ให้กระทำได้ปีละครั้ง
ภายในวงเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อการนี้ของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับตามระบบ
ของการงบประมาณของมหาวิทยาลัยแล้ว

ข้อ ๓ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของบุคลากรให้เป็นไปตามระดับความดีความชอบ
ในรอบปีที่แล้ว เมื่อพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานทั้งหมดในทุกตำแหน่งและทุกหน้าที่
ของบุคลากรผู้นั้นที่มหาวิทยาลัยกำหนดหรือมอบหมายในปฏิบัติในรอบปีที่แล้ว

ข้อ ๔ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ยึดถือขั้นเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนของมหาวิทยาลัยทั้งนี้ จะเลื่อนเกินขั้นสูงสุดของบัญชีเดือนนั้น หรือเกินขั้นที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด หรือที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นไม่ได้ บุคลากรที่ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงสุดของบัญชีเงินเดือนสำหรับตำแหน่งของตนอยู่แล้ว ไม่อยู่ในข่ายที่จะให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้

ข้อ ๕ ในรอบปีที่แล้ว บุคลากรจะต้องได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำของตน หรือหน้าที่อื่นที่มหาวิทยาลัยมอบหมายให้ปฏิบัติ หรือในความเห็นชอบให้ปฏิบัติ เป็นเวลารวมทั้งสิ้นไม่น้อยกว่าแปดเดือน จึงจะอยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือน

การไปศึกษา ฝึกอบรม คูงาน 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 คุณภาพของงาน และคุณลักษณะอื่นๆ ตามลักษณะงานในประเภทนั้นๆ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของบุคลากรหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ดำเนินการ ทั้งนี้ ให้ผู้ดำเนินการประเมินแต่ละครั้งแจ้งความเห็นของตนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ได้รับการประเมินแต่ละรูปหรือคนทราบเป็นการเฉพาะพร้อมๆ กับการประเมินมิโอกาสซักถามและชี้แจงในระหว่างการแจ้งความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนด้วยและให้สรุปผลการประเมินแต่ละครั้งเป็น

ลายลักษณ์อักษรในลักษณะที่จะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ โดยสะดวกไว้ด้วย

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ให้เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม และครั้งที่ ๒ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ทั้งนี้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้พิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม

ข้อ ๙ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร แล้วแต่กรณี จัดทำรายงานสรุปผลการประเมินการปฏิบัติในรอบปีของผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ได้รับการประเมิน พร้อมด้วยข้อควรพิจารณาและความเห็นประกอบอื่นๆ เสนอผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับเสนอความเห็นของตนในแต่ละกรณี เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๐ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้พิจารณารายงานสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในรอบปีที่แล้ว และข้อควรพิจารณาและความเห็นประกอบอื่นๆ ที่เสนอขึ้นตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชาแล้ว ถ้าเห็นว่าบุคลากรผู้ใดสมควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรผู้นั้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลหรือสภามหาวิทยาลัย แล้วจึงสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน แล้วแต่กรณี

การเลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่าสองขั้น ตามข้อ ๖ (๒) ให้ระบุไว้ในคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยว่าบุคลากรผู้นั้นมีความดีความชอบเป็นพิเศษอย่างไร โดยละเอียด

ข้อ ๑๑ เกณฑ์ขั้นต่ำของคุณสมบัติในรอบปีที่แล้วของบุคลากรที่อาจได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น มีดังต่อไปนี้

- (๑) มีเวลาปฏิบัติงานตามเกณฑ์ในข้อ ๕
- (๒) มาทำงานสายไม่เกินสิบสองวัน
- (๓) ไม่ถูกลงโทษเพราะกระทำผิดวินัย
- (๔) ไม่ถูกสั่งพักงานเกินสี่เดือน
- (๕) มีวันลาจิจและลาป่วยรวมกันไม่เกิน ๒๔ ครั้ง และไม่

เกินหกสิบวันหรือมีวันลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องใช้เวลานานในการรักษาพยาบาล ไม่เกิน

หนึ่งร้อยยี่สิบวัน ทั้งนี้ ไม่รวมการลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปมาเพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งมีสาเหตุจากความประมาทเลินเล่อของตน

- (๖) มีวันลาตลอดไม่เกินเก้าสิบวัน
- (๗) วันลาอุปสมบทไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน
- (๘) ไม่ขาดงาน อันมิใช่เป็นเพราะเหตุสุควิสัย
- (๙) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี

บุคลากรผู้ใดปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน แต่ไม่ถึงแปดเดือน และมีคุณสมบัติอื่นๆ ตามเกณฑ์ขั้นต่ำของผู้ที่อาจได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่าหนึ่งขั้น ให้ถือว่าบุคลากรผู้นั้นมีคุณสมบัติอยู่ในข่ายที่อาจได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นได้

ข้อ ๑๒ เกณฑ์ขั้นต่ำของคุณสมบัติในรอบปีที่แล้วของบุคลากรที่อาจได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นครั้ง ได้แก่ ผู้มีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ตามข้อ ๑๑ ลางานไม่เกินสิบวัน มาทำงานสายไม่เกินหกวัน และมีผลงานในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

- (๑) ถือเป็นตัวอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้
- (๒) นอกจากจะมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหน้าที่ใน

ตำแหน่งของตนอยู่ในเกณฑ์ดีแล้ว ยังปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่ในตำแหน่งของตนจนเกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเป็นพิเศษอีกด้วย

(๓) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเป็นพิเศษ และทางมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้ในการค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๔) ปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดียิ่ง โดยได้ตราครุฑและใช้ความอุตสาหะเป็นพิเศษเป็นอาจในการปฏิบัติงาน

(๕) ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับมอบหมายเป็นผลดียิ่งต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ เกณฑ์ขั้นต่ำของคุณสมบัติในรอบปีที่แล้วของบุคลากรที่อาจได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสองขั้น ได้แก่ ผู้มีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ตามข้อ ๑๑ ทำงานไม่เกินห้าวัน มาทำงานสายไม่เกินสี่วัน และมีผลงานในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อมหาวิทยาลัยและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) มีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเป็นพิเศษ หรือชุมชน หรือส่วนราชการหรือรัฐบาล ได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มนั้น หรือได้รับรองสิ่งค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำ หรือเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่ง จนเกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยตรากตรำ เหน็ดเหนื่อยยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ ๑๔ บุคลากรผู้มีคุณสมบัติต่ำกว่าเกณฑ์ตามข้อ ๑๑ อาจได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งขึ้น หรือไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่บุคลากร ที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย หรืออยู่ในระหว่างถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน ให้รอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของผู้นั้นไว้ก่อน และให้กั้นเงินสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของบุคลากรผู้นั้นไว้ด้วย จนกว่าการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีจะแล้วเสร็จ

เมื่อการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีตามวรรคแรกสิ้นสุดแล้ว และบุคลากรผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัย หรือไม่ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษ หรือไม่มิมลทินมัวหมอง ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนของบุคลากรผู้นั้นย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอก่อนนั้นได้ แต่ถ้าปรากฏว่าบุคลากรผู้นั้นกระทำผิดวินัย หรือถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษโดย

ไม่มีการรอกการลงโทษหรือรอกการกำหนดโทษ หรือมีมลทินมัวหมอง ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่ง
งดการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของผู้นั้นเฉพาะสำหรับปีที่ถูกกล่าวหาหรือถูกดำเนินคดีทางศาล

ข้อ ๑๖ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีเหตุผลและความจำเป็นพิเศษ ที่จะ
ให้บุคลากรผู้ใดได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายเพื่อประโยชน์ของ
มหาวิทยาลัยหรือของประเทศ โดยไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ใน
ประกาศนี้ ให้นำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
และนำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติเป็นกรณีไป

ข้อ ๑๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้งนั้น ให้ใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ
๒๕๔๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๒

(พระราชวรมุนี)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย