

**หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตำแหน่งวิชาการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ( 1 เมษายน 2553)**

-----

เพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการตำแหน่งวิชาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องโปร่งใสและเป็นธรรม จึงให้หน่วยงานต่าง ๆ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัดโดยดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- ข้อ 1. การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544
- ข้อ 2. (ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2552 ข้อ 2 วรรค 2 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดมาเป็นหลัก พร้อมทั้งพิจารณาประกอบกับข้อมูล การลา พุทธิกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย และจรรยาบรรณ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ด้วย) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการดังนี้
- (1) มอบหมายภาระงานเชิงปริมาณ(Workload) ให้แก่ข้าราชการในสังกัด **โดยจัดทำแบบประเมินให้สอดคล้องกับ**ภาระงานเชิงปริมาณของข้าราชการสายวิชาการ ตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งที่ 8/2551 เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2551 และกำหนดสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นของตำแหน่งให้แก่ข้าราชการในสังกัด
  - (2) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามภาระงานเชิงปริมาณ(Workload) และสมรรถนะ(Competency)ที่มอบหมายให้ปฏิบัติ
  - (3) พิจารณาข้อมูลการลา พุทธิกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ความสามารถและความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้
- ครั้งที่ 1 ให้ใช้ผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 – 31 มีนาคม 2553 เพื่อเลื่อนขั้น ณ วันที่ 1 เมษายน 2553**

สำหรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ถือปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

ผลการประเมิน	ร้อยละ	อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณา	โควตา
ดีเด่น	90 – 100	หนึ่งขั้น	ต้องไม่เกิน 14.5% ของผู้ที่ครองอัตรา ณ วันที่ 1 มีนาคม 2553 ของหน่วยงาน รายละเอียดตั้งเอกสารแนบท้าย
ดี	60 – 89	ครึ่งขั้น	ไม่กำหนด
ควรปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	ไม่ขึ้นขั้น	ไม่กำหนด

- ข้อ 3. ข้าราชการตำแหน่งวิชาการผู้ได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ตามระเบียบทบวงมหาวิทยาลัยว่าด้วยการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ให้รายงานความก้าวหน้าทุก 3 เดือน เพื่อติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามโครงการดังกล่าวและส่งผลงานเมื่อสิ้นสุดการลาด้วย หากไม่ปฏิบัติตามระเบียบจะไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี โดยข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการให้ผู้บังคับบัญชาประเมินฯ เหมือนการปฏิบัติงานปกติ
- ข้อ 4. ข้าราชการตำแหน่งวิชาการผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาในและต่างประเทศ ลาฝึกอบรม หรือ ศึกษาดูงานในต่างประเทศ ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบครั้งปีที่แล้วไม่น้อยกว่า 4 เดือน หากมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการในรอบครั้งปีที่แล้วมาน้อยกว่า 4 เดือน แต่ไม่น้อยกว่า 3 เดือน และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์สมควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษได้ไม่เกิน 0.5 ขั้น
- ข้อ 5. ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544 ข้อ 7 ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้
- 5.1 ในครั้งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองด้วยความสามารถ และด้วยความสามารถจะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินแล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น
  - 5.2 ในครั้งปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ  
ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือนและได้ถูกงดการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกสั่งโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำครั้งปีต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน หรือ วันที่ 1 ตุลาคมของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป
  - 5.3 ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
  - 5.4 ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
  - 5.5 ในครั้งปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน
  - 5.6 ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษาฝึกอบรม หรือ ศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และ ศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเวลา ไม่น้อยกว่าสี่เดือน

5.7 ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันทำการ แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

- (ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน
- (ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
- (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ
- (ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่
- (จ) ลาพักผ่อน
- (ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

ข้อ 6. ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ 5 และอยู่ในเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้

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

- ข้อ 7. ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544 ข้อ 12 การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน ครั้งปีให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งในครั้งที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงาน ในองค์การระหว่างประเทศให้ผู้มีอำนาจเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณาส่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกิน ครึ่งขั้น เมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยให้ส่งเลื่อนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควร จะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้
- ข้อ 8. การกำหนดโควตาและวงเงินสำหรับการเลื่อนชั้นเงินเดือน ดังนี้  
**การเลื่อนชั้นเงินเดือน ณ วันที่ 1 เมษายน 2553**  
จำกัดเฉพาะโควตา ในการเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการ 1 ขั้น ของแต่ละหน่วยงาน ต้องไม่เกินโควตาร้อยละ 14.5 ทั้งนี้ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของผู้ครองอัตรา ณ 1 มีนาคม 2553  
อนึ่ง คณะ สถาบัน สำนัก และส่วนงานภายใน ที่มีข้าราชการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร เช่น รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน / สำนัก/วิทยาลัย ให้พิจารณา เลื่อนชั้น ณ หน่วยงานที่สังกัดตามบัญชีถือจ่ายเงินเดือน (จ.18) ส่วนการจะพิจารณาเพิ่มให้ชั้น มหาวิทยาลัย (อธิการบดี) จะพิจารณาให้ตามผลการประเมินและจำนวนโควตากลางที่มี
- ข้อ 9. จำนวนชั้นเงินเดือนที่จะเลื่อนได้  
**ครั้งที่ 1** เลื่อน ณ วันที่ 1 เมษายน 2553 ได้แก่ ไม่เลื่อนชั้น เลื่อนครึ่งขั้น เลื่อนหนึ่งชั้น
- ข้อ 10. ให้จ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ได้รับเงินเดือนเต็มขั้น ตามผลการปฏิบัติงานดังนี้  
10.1 ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนครึ่งขั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 2 ของเงินเดือนที่เต็มขั้น  
10.2 ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนหนึ่งชั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 4 ของเงินเดือนที่เต็มขั้น  
10.3 ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนหนึ่งชั้นครึ่ง ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 6  
10.4 กรณีที่ข้าราชการมีชั้นเงินเดือนใกล้ถึงขั้นสูงสุดของอันดับหรือตำแหน่งให้เลื่อนชั้น เงินเดือนตามขั้นที่เหลือน้อยก่อน แล้วจึงให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (เต็มขั้น) ในอัตราร้อยละ ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน
- ข้อ 11. การเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการ ที่ไปช่วยราชการหน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัดเต็มเวลา การนับตัวเพื่อ คำนวณวงเงินเลื่อนชั้น ให้คำนวณและพิจารณาเลื่อนชั้น จากหน่วยงานที่ไปช่วยราชการนั้น

- ข้อ 12. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้นำข้อมูลเกี่ยวกับการลา การมาทำงานสาย พฤติกรรม การมาทำงานของผู้นั้นในครั้งปีที่แล้วมา มาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย
- ข้อ 13. ให้ทุกหน่วยงานนำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการโดยเคร่งครัด ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ตามนัยหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 117 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2540 และหนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202.4/ว 15 ลงวันที่ 7 กันยายน 2540
- ข้อ 14. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จะต้องดำเนินการโดยผ่านคณะกรรมการประจำของหน่วยงาน อย่างเคร่งครัด
- ข้อ 15. การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการผู้ใด ขอให้ถือเป็นความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงานในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำผลการประเมินมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน กรณีข้าราชการผู้ใดไม่สมควรได้รับการเลื่อนขั้น ให้หน่วยงานแจ้งเหตุผลให้ผู้นั้นทราบก่อน ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้เข้าพบเพื่อฟังคำชี้แจงจากผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานต้องรายงานเพื่อประกอบการพิจารณาของอธิการบดีด้วย
-

**หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 (1 เมษายน 2553)**

-----

เพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องโปร่งใสและเป็นธรรม จึงให้หน่วยงานต่าง ๆ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัดโดยดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- ข้อ 1. การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544
- ข้อ 2. (ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2552 ข้อ 2 วรรค 2 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดมาเป็นหลัก พร้อมทั้งพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย และจรรยาบรรณ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ด้วย) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการ ดังนี้
  - (1) มอบหมายภาระงานเชิงปริมาณ(Workload) และสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นของตำแหน่งให้แก่ข้าราชการในสังกัด
  - (2) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามภาระงานเชิงปริมาณ (Workload) และสมรรถนะ(Competency)ที่มอบหมายให้ปฏิบัติ
  - (3) พิจารณาข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ความสามารถและความอุสาหะในการปฏิบัติงาน นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้

**ครั้งที่ 1** ให้ใช้ผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 – 31 มีนาคม 2553 เพื่อเลื่อนขั้น ณ วันที่ 1 เมษายน 2553

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ถือปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามที่กำหนดดังนี้

ผลการประเมิน	ร้อยละ	อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณา	โควตา
ดีเด่น	90 – 100	1 ชั้น	ต้องไม่เกิน 14.5% ของผู้ที่ครองอัตรา ณ วันที่ 1 มีนาคม 2553 ของหน่วยงาน รายละเอียดตั้งเอกสารแนบท้าย
ดี	60 – 89	0.5 ชั้น	ไม่กำหนด
ควรปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	ไม่ขึ้นชั้น	ไม่กำหนด

- ข้อ 3. ข้าราชการผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาในและต่างประเทศ ลาฝึกอบรม หรือดูงานในต่างประเทศ ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบครึ่งปีที่แล้วไม่น้อยกว่า 4 เดือน หากมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีที่แล้วมาน้อยกว่า 4 เดือน แต่ไม่น้อยกว่า 3 เดือน และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์สมควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ชั้นให้เลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษได้ไม่เกิน 0.5 ชั้น
- ข้อ 4. ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.2544 ข้อ 7 ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งจะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งชั้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้
- 4.1 ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งชั้น
- 4.2 ในครึ่งปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือนและได้ถูกงดการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกสั่งโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำครึ่งปีต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน หรือ วันที่ 1 ตุลาคมของครึ่งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป
- 4.3 ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
- 4.4 ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- 4.5 ในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

- 4.6 ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษาฝึกอบรม หรือ  
ดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน  
ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเวลา ไม่น้อยกว่าสี่เดือน
- 4.7 ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน  
แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้
- (ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย  
เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน
  - (ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
  - (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน  
ไม่เกินหกสิบวันทำการ
  - (ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไป  
หรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่
  - (จ) ลาพักผ่อน
  - (ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
  - (ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

ข้อ 5. ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้ง ต้องเป็น  
ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ 4 และอยู่ในเกณฑ์  
ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

- (1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์  
และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้
- (2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง  
ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม  
หรือได้รับรองให้ใช้ค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น
- (3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อ  
ความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ
- (4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็น  
พิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย
- (5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และ  
งานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม
- (6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่  
ประเทศชาติ



- ข้อ 6. การกำหนดโควตาและวงเงินสำหรับการเลื่อนชั้นเงินเดือน ดังนี้  
**การเลื่อนชั้นเงินเดือน ณ วันที่ 1 เมษายน 2553**  
จำกัดเฉพาะโควตา ในการเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการ 1 ชั้น ของแต่ละหน่วยงาน  
ต้องไม่เกินโควตาร้อยละ 14.5 ทั้งนี้ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยต้องไม่เกินร้อยละ 15  
ของผู้ครองอัตรา ณ 1 มีนาคม 2553
- ข้อ 7. จำนวนชั้นเงินเดือนที่จะเลื่อนได้  
**ครั้งที่ 1** เลื่อน ณ **วันที่ 1 เมษายน 2553** ได้แก่ ไม่เลื่อนชั้น เลื่อนครึ่งขั้น เลื่อนหนึ่งชั้น
- ข้อ 8. ให้จ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ได้รับเงินเดือนเต็มขั้น ตามผลการปฏิบัติงานดังนี้
- 8.1 ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนครึ่งขั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 2 ของเงินเดือนที่เต็มขั้น
  - 8.2 ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนหนึ่งชั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 4 ของเงินเดือนที่เต็มขั้น
  - 8.3 ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นครึ่ง ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 6
  - 8.4 กรณีที่ข้าราชการมีชั้นเงินเดือนใกล้เคียงขั้นสูงสุดของอันดับหรือตำแหน่งให้เลื่อนชั้นเงินเดือนตามขั้นที่เหลืออยู่ก่อน แล้วจึงให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (เต็มขั้น) ในอัตราร้อยละ ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน
- ข้อ 9. การเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการ ที่ไปช่วยราชการหน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัดเดิมเวลา การนับตัวเพื่อคำนวณวงเงินเลื่อนชั้น ให้คำนวณและพิจารณาเลื่อนชั้น จากหน่วยงานที่ไปช่วยราชการนั้น
- ข้อ 10. การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนให้หาข้อมูลเกี่ยวกับการลา การมาทำงานสาย พฤติกรรม การมาทำงาน ของผู้นั้นในครั้งปีที่แล้วมา (1 ตุลาคม 2552 – 31 มีนาคม 2553) มาประกอบการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนด้วย
- ข้อ 11. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสาย เกินจำนวนครั้งที่มหาวิทยาลัยกำหนดดังนี้

การเลื่อนชั้น	ลาป่วย / ลากิจ	มาสาย
ไม่มีสิทธิได้ 1 ชั้น	เกิน 7 ครั้ง	เกิน 10 ครั้ง
ได้ 0.5 ชั้น	7 – 15 ครั้ง	10 – 18 ครั้ง
ไม่ได้รับการเลื่อนชั้น	เกิน 15 ครั้ง	เกิน 18 ครั้ง

- ข้อ 12. ให้ทุกหน่วยงานนำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการโดยเคร่งครัด ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ตามนัยหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 117 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2540 และหนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202.4/ว 15 ลงวันที่ 7 กันยายน 2540
- ข้อ 13. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จะต้องดำเนินการโดยผ่านคณะกรรมการประจำของหน่วยงาน อย่างเคร่งครัด
- ข้อ 14. การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการผู้ใด ขอให้ถือเป็นความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงานในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำผลการประเมินมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน กรณีข้าราชการผู้ใดไม่สมควรได้รับการเลื่อนขั้น ให้หน่วยงานแจ้งเหตุผลให้ผู้นั้นทราบก่อน ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้เข้าพบเพื่อฟังคำชี้แจงจากผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานต้องรายงานเพื่อประกอบการพิจารณาของอธิการบดีด้วย
-

**หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 (1 เมษายน 2553)**

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 พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย ความสามารถและความอุสาหะในการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ดังนี้  
**ครั้งที่ 1 ให้ใช้ผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 – 31 มีนาคม 2553**  
เพื่อเลื่อนขั้น ณ วันที่ 1 เมษายน 2553

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด ดังนี้

ผลการประเมิน	ร้อยละ	อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณา	โควตา
ดีเด่น	90 – 100	หนึ่งขั้น	ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของผู้ที่ครองอัตรา ณ วันที่ 1 มีนาคม 2553 ของหน่วยงาน
ดี	60 – 89	ครึ่งขั้น	ไม่กำหนด
ควรปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	ไม่ขึ้นขั้น	ไม่กำหนด

ข้อ 3. ลูกจ้างประจำซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้นในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (1) ในครั้งที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการและได้ประเมินแล้วอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้น
- (2) ในครั้งที่แล้วจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่ไม่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้างและได้ถูกงดเลื่อนขั้นค่าจ้างเพราะถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคม ของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

- (3) ในครั้งที่แล้วต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
- (4) ในครั้งที่แล้วต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (5) ในครั้งที่แล้วต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่กำหนด
- (6) ในครั้งที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยไม่มีวันลาเกินยี่สิบสามวันทำการ แต่ไม่รวมถึงวันลา ดังนี้
  - (ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างประจำ
  - (ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
  - (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ
  - (ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหน้าที่
  - (จ) ลาพักผ่อน
  - (ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

ข้อ 4. ลูกจ้างประจำซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งชั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งชั้นตามข้อ 3 และอยู่ในหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งดังนี้

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

ข้อ 5. จำนวนขั้นค่าจ้างที่จะเลื่อนได้

**ครั้งที่ 1** เลื่อน ณ **วันที่ 1 เมษายน 2553** ได้แก่ ไม่เลื่อนขั้น เลื่อนครั้งชั้น เลื่อนหนึ่งชั้น

ข้อ 6. การกำหนดโควตาและวงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ดังนี้

**การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ณ วันที่ 1 เมษายน 2553**

จำกัดเฉพาะโควตา สำหรับผู้ที่จะได้เลื่อนขั้นค่าจ้าง **1 ชั้น** ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนลูกจ้างประจำที่มีคนครอง ณ วันที่ 1 มีนาคม 2552 และรวมลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินตอบแทนพิเศษกรณีค่าจ้างเต็มขั้นด้วย

ข้อ 7. ให้จ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ได้รับค่าจ้างเต็มขั้น ตามผลการปฏิบัติงานดังนี้

- 7.1 ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งชั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 2 ของเงินค่าจ้างที่เต็มขั้น
- 7.2 ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งชั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 4 ของเงินค่าจ้างที่เต็มขั้น
- 7.3 ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งชั้นครั้ง ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 6
- 7.4 กรณีที่ลูกจ้างประจำมีขั้นเงินค่าจ้างใกล้ถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่งให้เลื่อนขั้นค่าจ้างตามขั้นที่เหลืออยู่ก่อน แล้วจึงให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (เต็มขั้น) ในอัตราร้อยละ ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน

- ข้อ 8. การพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างให้นำข้อมูลเกี่ยวกับการลา การมาทำงานสาย พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้นในครึ่งปีที่แล้วมา (1 ตุลาคม 2552 – 31 มีนาคม 2553) มาประกอบการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างด้วย
- ข้อ 9. ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสาย เกินจำนวนครั้งที่มหาวิทยาลัยกำหนดดังนี้

การเลื่อนชั้น	ลาป่วย / ลากิจ	มาสาย
ไม่มีสิทธิได้ 1 ชั้น	เกิน 7 ครั้ง	เกิน 10 ครั้ง
ได้ 0.5 ชั้น	7 – 15 ครั้ง	10 – 18 ครั้ง
ไม่ได้รับการเลื่อนชั้น	เกิน 15 ครั้ง	เกิน 18 ครั้ง

- ข้อ 10. การเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ที่ไปช่วยราชการหน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัดเต็มเวลา การนับตัวเพื่อคำนวณวงเงินเลื่อนชั้น ให้คำนวณและพิจารณาเลื่อนชั้น จากหน่วยงานที่ไปช่วยราชการนั้น
- ข้อ 11. ให้ทุกหน่วยงานนำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างโดยเคร่งครัด ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ตามนัยหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 117 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2540 และหนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202.4/ว 15 ลงวันที่ 7 กันยายน 2540
- ข้อ 12. การพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ จะต้องดำเนินการโดยผ่านคณะกรรมการประจำของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด
- ข้อ 13. การเลื่อนชั้นค่าจ้าง หรือไม่เลื่อนชั้นค่าจ้างให้ลูกจ้างประจำผู้ใด ขอให้ถือเป็นความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงานในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำผลการประเมินมาใช้ในการเลื่อนชั้นค่าจ้าง
- กรณีลูกจ้างประจำผู้ใดไม่สมควรได้รับการเลื่อนชั้น ให้หน่วยงานแจ้งเหตุผลให้ผู้นั้นทราบก่อนออกคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้าง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้เข้าพบเพื่อฟังคำชี้แจงจากผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานต้องรายงานเพื่อประกอบการพิจารณาของอธิการบดี หรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย ด้วย

-----