หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตำแหน่งวิชาการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 (1 ตุลาคม 2552)

เพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการตำแหน่งวิชาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องโปร่งใสและเป็นธรรม จึงให้หน่วยงานต่าง ๆ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัดโดยดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม **กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544** (ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0509(2)/ว 159 ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2552 เรื่อง ความคืบหน้าเกี่ยวกับการยกเลิกระบบซีของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยยังคงสามารถดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีรอบ 1 เมษายน 2552 หรือรอบ 1 ตุลาคม 2552 โดยใช้เกณฑ์ ก.พ. เดิมหรือเกณฑ์กระทรวงการคลังที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณีจนกว่า ก.พ.อ. จะได้ปรับเปลี่ยนระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา)

ข้อ 2. (ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2552 ข้อ 2 วรรค 2 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดมาเป็นหลัก พร้อมทั้งพิจารณาประกอบกับข้อมูล การลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย และจรรยาบรรณ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ด้วย) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายภาระงานเชิงปริมาณ(Workload) ให้แก่ข้าราชการในสังกัด โดยจัดทำแบบประเมินให้สอดคล้องกับภาระงานเชิงปริมาณของข้าราชการสายวิชาการ ตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งที่ 8/2551 เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2551 และหากหน่วยงานมีการกำหนดสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นของตำแหน่งให้แก่ข้าราชการในสังกัดไว้แล้ว ให้มีการมอบหมายให้ปฏิบัติด้วย และให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามภาระงานเชิงปริมาณ(Workload) และสมรรถนะ Competency (ถ้ามี) ที่มอบหมายให้ปฏิบัติรวมถึงพิจารณาข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้

ครั้งที่ 2 ให้ใช้ผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2552 – 30 กันยายน 2552
เพื่อเลื่อนขั้น ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2552

สำหรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ถือปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

ผลการประเมิน	ร้อยละ	อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณา	โควตา
ดีเด่น	90 – 100	หนึ่งขั้น	ต้องไม่เกิน 14.5% ของผู้ที่ครองอัตรา ณ วันที่ 1 มีนาคม 2552 ของหน่วยงาน รายละเอียดดังเอกสารแนบท้าย
ดี	60 – 89	ครึ่งขั้น	ไม่กำหนด
ควรปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	ไม่ขึ้นขั้น	ไม่กำหนด

ข้อ 3. ข้าราชการตำแหน่งวิชาการผู้ได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ตามระเบียบทบวงมหาวิทยาลัยว่าด้วยการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ให้รายงานความก้าวหน้าทุก 3 เดือน เพื่อติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการดังกล่าวและส่งผลงานเมื่อสิ้นสุดการลาด้วย หากไม่ปฏิบัติตามระเบียบจะไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี โดยข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการให้ผู้บังคับบัญชาประเมินฯ เหมือนการปฏิบัติงานปกติ

ข้อ 4. ข้าราชการตำแหน่งวิชาการผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาในและต่างประเทศ ลาฝึกอบรม หรือดูงานในต่างประเทศ ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบครึ่งปีที่แล้วไม่น้อยกว่า 4 เดือน หากมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีที่แล้วมาน้อยกว่า 4 เดือน แต่ไม่น้อยกว่า 3 เดือน และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์สมควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น ให้เลื่อนขั้นเงินเดือน**<u>กรณีพิเศษ</u>**ได้ไม่เกิน 0.5 ขั้น

ข้อ 5. ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544 **<u>ข้อ 7</u>** ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน**<u>ครึ่งขั้น</u>**ในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5.1 ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น

5.2 ในครึ่งปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือนและได้ถูกงดการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกสั่งโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำครึ่งปีต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน หรือ วันที่ 1 ตุลาคมของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

5.3 ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

5.4 ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

5.5 ในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

5.6 ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเวลา **ไม่น้อยกว่าสี่เดือน**

5.7 ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน **โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันทำการ** แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

ข้อ 6. ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน**หนึ่งขั้น**ในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น**ตามข้อ 5** และอยู่ในเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผล**ดีเด่น** มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ**เป็นพิเศษ** และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้ค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ 7. ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครึ่งปีแรกไม่ถึงหนึ่งขั้น ถ้าในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีหลัง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานครึ่งปีแรกกับครึ่งปีหลังรวมกันแล้วเห็นว่ามีมาตรฐานสูงกว่าการที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นสำหรับปีนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวน**หนึ่งขั้นครึ่ง**ได้ แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผล**ดีเด่น** มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ**เป็นพิเศษ** และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้ค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีหลัง ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีกและไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในคราวนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจมี คำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้

ข้อ 8. ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544 ข้อ 12 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศให้ผู้มีอำนาจเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกิน **ครึ่งขั้น** เมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยให้สั่งเลื่อนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ข้อ 9. การกำหนดโควตาและวงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้

9.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2552

จำกัดเฉพาะโควตา ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทั้งปี 2 ขั้น ของแต่ละหน่วยงานต้องไม่เกินโควตาร้อยละ 14.5 ทั้งนี้ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของผู้ครองอัตรา ณ 1 มีนาคม 2552

จำกัดเฉพาะวงเงินเลื่อนขั้น ของแต่ละหน่วยงาน 5.8 ทั้งนี้ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยต้องไม่เกินร้อยละ 6 ของอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการที่มีคนครอง ณ วันที่ 1 กันยายน 2552 โดยจะต้องนำวงเงินที่ใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนไปแล้ว ณ วันที่ 1 เมษายน 2552 มาหักออกก่อน โดยให้คิดแยกตามกลุ่มข้าราชการ ระดับ 1 – 8 และกลุ่มข้าราชการระดับ 9 – 11 และข้าราชการที่ได้รับเงินตอบแทนพิเศษกรณีเงินเดือนเต็มขั้นด้วย

อนึ่ง คณะ สถาบัน สำนัก และส่วนงานภายใน ที่มีข้าราชการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร เช่น รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน / สำนัก/วิทยาลัย ให้พิจารณาเลื่อนขั้น ณ หน่วยงานที่สังกัดตามบัญชีถือจ่ายเงินเดือน (จ.18) ส่วนการจะพิจารณาเพิ่มให้นั้น มหาวิทยาลัย (อธิการบดี) จะพิจารณาให้ตามผลการประเมินและจำนวนโควตากลางที่มี

ข้อ 10. จำนวนขั้นเงินเดือนที่จะเลื่อนได้

ครั้งที่ 2 เลื่อน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2552 ได้แก่ ไม่เลื่อนขั้น เลื่อนครึ่งขั้น เลื่อนหนึ่งขั้น หรือหนึ่งขั้นครึ่ง

ข้อ 11. ให้จ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ได้รับเงินเดือนเต็มขั้น ตามผลการปฏิบัติงานดังนี้

11.1 ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 2 ของเงินเดือนที่เต็มขั้น

11.2 ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 4 ของเงินเดือนที่เต็มขั้น

11.3 ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นครึ่ง ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 6

11.4 กรณีที่ข้าราชการมีขั้นเงินเดือนใกล้ถึงขั้นสูงสุดของอันดับหรือตำแหน่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามขั้นที่เหลืออยู่ก่อน แล้วจึงให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (เต็มขั้น) ในอัตราร้อยละ ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ข้อ 12. การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ที่ไปช่วยราชการหน่วยงานอื่น ๆในสังกัดเต็มเวลา การนับตัวเพื่อคำนวณวงเงินเลื่อนขั้น ให้คำนวณและพิจารณาเลื่อนขั้น จากหน่วยงานที่ไปช่วยราชการนั้น

ข้อ 13. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้นำข้อมูลเกี่ยวกับการลา การมาทำงานสาย พฤติกรรมการมาทำงานของผู้นั้นในครึ่งปีที่แล้วมา มาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย

ข้อ 14. ให้ทุกหน่วยงานนำ**ระบบเปิดมาใช้ในการ**พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการโดยเคร่งครัด ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ตามนัยหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 117 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2540 และหนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202.4/ว 15 ลงวันที่ 7 กันยายน 2540

ข้อ 15. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จะต้องดำเนินการโดยผ่าน**คณะกรรมการประจำของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด**

ข้อ 16. การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการผู้ใด ขอให้ถือเป็นความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงานในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำผลการประเมินมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน
กรณีข้าราชการผู้ใดไม่สมควรได้รับการเลื่อนขั้น ให้หน่วยงานแจ้งเหตุผลให้ผู้นั้นทราบก่อนออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้เข้าพบเพื่อฟังคำชี้แจงจากผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานต้องรายงานเพื่อประกอบการพิจารณาของอธิการบดีด้วย

หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 (1 ตุลาคม 2552)

เพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องโปร่งใสและเป็นธรรม จึงให้หน่วยงานต่าง ๆ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัดโดยดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม **กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544** (ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0509(2)/ว 159 ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2552 เรื่อง ความคืบหน้าเกี่ยวกับการยกเลิกระบบซีของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยยังคงสามารถดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีรอบ 1 เมษายน 2552 หรือรอบ 1 ตุลาคม 2552 โดยใช้เกณฑ์ ก.พ. เดิมหรือเกณฑ์กระทรวงการคลังที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณีจนกว่า ก.พ.อ. จะได้ปรับเปลี่ยนระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา)

ข้อ 2. (ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2552 ข้อ 2 วรรค 2 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดมาเป็นหลัก พร้อมทั้งพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย และจรรยาบรรณ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ด้วย) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายภาระงานเชิงปริมาณ(Workload) และหากหน่วยงานมีการกำหนดสมรรถนะ (Competency)ที่จำเป็นของตำแหน่งให้แก่ข้าราชการในสังกัดไว้แล้ว ให้มีการมอบหมายให้ปฏิบัติด้วย และให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามภาระงานเชิงปริมาณ (Workload) และสมรรถนะ Competency (ถ้ามี) ที่มอบหมายให้ปฏิบัติ รวมทั้งพิจารณาข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้

ครั้งที่ 2 ให้ใช้ผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2552 – 30 กันยายน 2552
เพื่อเลื่อนขั้น ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2552

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ถือปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามที่กำหนดดังนี้

ผลการประเมิน	ร้อยละ	อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณา	โควตา
ดีเด่น	90 – 100	1 ขั้น	ต้องไม่เกิน 14.5% ของผู้ที่ครองอัตรา ณ วันที่ 1 มีนาคม 2552 ของหน่วยงาน รายละเอียดดังเอกสารแนบท้าย
ดี	60 – 89	0.5 ขั้น	ไม่กำหนด
ควรปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	ไม่ขึ้นขั้น	ไม่กำหนด

ข้อ 3. ข้าราชการผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาในและต่างประเทศ ลาฝึกอบรม หรือดูงานในต่างประเทศ ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบครึ่งปีที่แล้วไม่น้อยกว่า 4 เดือน หากมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีที่แล้วมาน้อยกว่า 4 เดือน แต่ไม่น้อยกว่า 3 เดือน และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์สมควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้นให้เลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษได้ไม่เกิน 0.5 ขั้น

ข้อ 4. ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.2544 **ข้อ 7** ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน**ครึ่งขั้น**ในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

4.1 ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น

4.2 ในครึ่งปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือนและได้ถูกงดการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกสั่งโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำครึ่งปีต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน หรือ วันที่ 1 ตุลาคมของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

4.3 ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

4.4 ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

4.5 ในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

4.6 ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเวลา **ไม่น้อยกว่าสี่เดือน**

4.7 ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลา**ไม่เกินยี่สิบสามวัน** แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

ข้อ 5. ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน**หนึ่งขั้น**ในแต่ละครั้ง ต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ 4 และอยู่ในเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผล**ดีเด่น** มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ**เป็นพิเศษ** และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้ค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ 6. ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครึ่งปีแรกไม่ถึงหนึ่งขั้น ถ้าในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีหลัง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานครึ่งปีแรกกับครึ่งปีหลังรวมกันแล้วเห็นว่ามีมาตรฐานสูงกว่าการที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นสำหรับปีนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวน**หนึ่งขั้นครึ่ง**ได้ แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผล**ดีเด่น** มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ**เป็นพิเศษ** และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้ค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีหลัง ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีกและไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในคราวนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจมี คำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้

ข้อ 7. การกำหนดโควตาและวงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้

7.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2552

จำกัดเฉพาะโควตา ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทั้งปี 2 ขั้น ของแต่ละหน่วยงานต้องไม่เกินโควตาร้อยละ 14.5 ทั้งนี้ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของผู้ครองอัตรา ณ 1 มีนาคม 2552

จำกัดเฉพาะวงเงินเลื่อนขั้น ของแต่ละหน่วยงาน 5.8 ทั้งนี้ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยต้องไม่เกินร้อยละ 6 ของอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการที่มีคนครอง ณ วันที่ 1 กันยายน 2552 โดยจะต้องนำวงเงินที่ใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนไปแล้ว ณ วันที่ 1 เมษายน 2552 มาหักออกก่อน โดยให้คิดแยกตามกลุ่มข้าราชการ ระดับ 1 – 8 และกลุ่มข้าราชการระดับ 9 – 11 และข้าราชการที่ได้รับเงินตอบแทนพิเศษกรณีเงินเดือนเต็มขั้นด้วย

ข้อ 8. จำนวนขั้นเงินเดือนที่จะเลื่อนได้

ครั้งที่ 2 เลื่อน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2552 ได้แก่ ไม่เลื่อนขั้น เลื่อนครึ่งขั้น เลื่อนหนึ่งขั้น หรือหนึ่งขั้นครึ่ง

ข้อ 9. ให้จ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ได้รับเงินเดือนเต็มขั้น ตามผลการปฏิบัติงานดังนี้

9.1 ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 2 ของเงินเดือนที่เต็มขั้น

9.2 ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 4 ของเงินเดือนที่เต็มขั้น

9.3 ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นครึ่ง ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 6

9.4 กรณีที่ข้าราชการมีขั้นเงินเดือนใกล้ถึงขั้นสูงสุดของอันดับหรือตำแหน่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามขั้นที่เหลืออยู่ก่อน แล้วจึงให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (เต็มขั้น) ในอัตราร้อยละ ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ข้อ 10. การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ที่ไปช่วยราชการหน่วยงานอื่น ๆในสังกัดเต็มเวลา การนับตัวเพื่อคำนวณวงเงินเลื่อนขั้น ให้คำนวณและพิจารณาเลื่อนขั้น จากหน่วยงานที่ไปช่วยราชการนั้น

ข้อ 11. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้นำข้อมูลเกี่ยวกับการลา การมาทำงานสาย พฤติกรรมการมาทำงาน ของผู้นั้นในครึ่งปีที่แล้วมา (1เมษายน 2552 – 30 กันยายน 2552) มาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย

ข้อ 12. ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสาย เกินจำนวนครั้งที่มหาวิทยาลัยกำหนดดังนี้

การเลื่อนขั้น	**ลาป่วย / ลากิจ**	**มาสาย**
ไม่มีสิทธิได้ 1 ขั้น	เกิน 7 ครั้ง	เกิน 10 ครั้ง
ได้ 0.5 ขั้น	7 – 15 ครั้ง	10 – 18 ครั้ง
ไม่ได้รับการเลื่อนขั้น	เกิน 15 ครั้ง	เกิน 18 ครั้ง

ข้อ 13. ให้ทุกหน่วยงานนำ**ระบบเปิดมาใช้ในการ**พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการโดยเคร่งครัด 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 จะต้องดำเนินการโดยผ่าน**คณะกรรมการประจำของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด**

ข้อ 15. การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการผู้ใด ขอให้ถือเป็นความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงานในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำผลการประเมินมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน **กรณีข้าราชการผู้ใดไม่สมควรได้รับการเลื่อนขั้น** ให้หน่วยงานแจ้งเหตุผลให้ผู้นั้นทราบก่อนออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้เข้าพบเพื่อฟังคำชี้แจงจากผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานต้องรายงานเพื่อประกอบการพิจารณาของอธิการบดีด้วย

หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 (1 ตุลาคม 2552)

เพื่อให้การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องโปร่งใส และเป็นธรรม จึงให้หน่วยงานต่าง ๆ พิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ข้อ 1. การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำให้ลูกจ้างประจำ ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544 ข้อ 7 **และ**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตามหนังสือของกระทรวงการคลัง ที่ กค 0506.6/ว 69 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2545 ดังนี้

ข้อ 2. การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติ พิจารณาข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ดังนี้

ครั้งที่ 2 ให้ใช้ผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2552 – 30 กันยายน 2552
เพื่อเลื่อนขั้น ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2552

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด ดังนี้

ผลการประเมิน	ร้อยละ	อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณา	โควตา
ดีเด่น	90 – 100	หนึ่งขั้น	ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของผู้ที่ครองอัตรา ณ วันที่ 1 มีนาคม 2552 ของหน่วยงาน
ดี	60 – 89	ครึ่งขั้น	ไม่กำหนด
ควรปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	ไม่ขึ้นขั้น	ไม่กำหนด

ข้อ 3. ลูกจ้างประจำซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งขั้นในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังนี้

(1) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการและได้ประเมินแล้วอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งขั้น

(2) ในครึ่งปีที่แล้วจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่ไม่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้างและได้ถูกงดเลื่อนขั้นค่าจ้างเพราะถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งปีต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคม ของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(3) ในครึ่งปีที่แล้วต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(4) ในครึ่งปีที่แล้วต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(5) ในครึ่งปีที่แล้วต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่กำหนด

(6) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยไม่มีวันลาเกินยี่สิบสามวันทำการ แต่ไม่รวมถึงวันลาดังนี้

(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างประจำ

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

ข้อ 4. ลูกจ้างประจำซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งขั้นตามข้อ 3 และอยู่ในหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งดังนี้

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้ค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

ข้อ 5. ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครึ่งปีแรกไม่ถึงหนึ่งขั้น ถ้าในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งปีหลัง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานครึ่งปีแรกกับครึ่งปีหลังรวมกันแล้วเห็นว่ามีมาตรฐานสูงกว่าการที่จะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นสำหรับปีนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นค่าจ้างรวมทั้งปีของลูกจ้างประจำผู้นั้นเป็นจำนวน**หนึ่งขั้นครึ่ง**ได้ แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปี ของลูกจ้างประจำผู้นั้นจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผล**ดีเด่น** มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ**เป็นพิเศษ** และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้ค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นให้ได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นค่าจ้างของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครึ่งปีหลัง ลูกจ้างประจำผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นค่าจ้างในคราวนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างอาจมี คำสั่งให้เลื่อนขั้นค่าจ้างรวมทั้งปีของลูกจ้างประจำผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้

ข้อ 6. จำนวนขั้นค่าจ้างที่จะเลื่อนได้

ครั้งที่ 2 เลื่อน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2552 ได้แก่ ไม่เลื่อนขั้น เลื่อนครึ่งขั้น เลื่อนหนึ่งขั้น หรือหนึ่งขั้นครึ่ง

ข้อ 7. การกำหนดโควตาและวงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ดังนี้

7.1 การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2552

จำกัดเฉพาะโควตา สำหรับผู้ที่จะได้เลื่อนขั้นค่าจ้างทั้งปี 2 ขั้น ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนลูกจ้างประจำที่มีคนครอง ณ วันที่ 1 มีนาคม 2552 และรวมลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินตอบแทนพิเศษกรณีค่าจ้างเต็มขั้นด้วย

จำกัดเฉพาะวงเงินเลื่อนขั้น มหาวิทยาลัยต้องไม่เกินร้อยละ 6 ของอัตราค่าจ้างรวมของลูกจ้างประจำที่มีคนครอง ณ วันที่ 1 กันยายน 2552 และลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินตอบแทนพิเศษกรณีเงินเดือนเต็มขั้นด้วย

ข้อ 8. ให้จ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ได้รับค่าจ้างเต็มขั้น ตามผลการปฏิบัติงานดังนี้

8.1 ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งขั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 2 ของเงินค่าจ้างที่เต็มขั้น

8.2 ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 4 ของเงินค่าจ้างที่เต็มขั้น

8.3 ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นครึ่ง ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 6

8.4 กรณีที่ลูกจ้างประจำมีขั้นเงินค่าจ้างใกล้ถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่งให้เลื่อนขั้นค่าจ้างตามขั้นที่เหลืออยู่ก่อน แล้วจึงให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (เต็มขั้น) ในอัตราร้อยละ ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ข้อ 9. การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างให้นำข้อมูลเกี่ยวกับการลา การมาทำงานสาย พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้นในครึ่งปีที่แล้วมา (1 เมษายน 2552 – 30 กันยายน 2552) มาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างด้วย

ข้อ 10. ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสาย เกินจำนวนครั้งที่มหาวิทยาลัยกำหนดดังนี้

การเลื่อนขั้น	ลาป่วย / ลากิจ	มาสาย
ไม่มีสิทธิได้ 1 ขั้น	เกิน 7 ครั้ง	เกิน 10 ครั้ง
ได้ 0.5 ขั้น	7 – 15 ครั้ง	10 – 18 ครั้ง
ไม่ได้รับการเลื่อนขั้น	เกิน 15 ครั้ง	เกิน 18 ครั้ง

ข้อ 11. การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ที่ไปช่วยราชการหน่วยงานอื่น ๆในสังกัดเต็มเวลา การนับตัวเพื่อคำนวณวงเงินเลื่อนขั้น ให้คำนวณและพิจารณาเลื่อนขั้น จากหน่วยงานที่ไปช่วยราชการนั้น

ข้อ 12. ให้ทุกหน่วยงานนำ**ระบบเปิดมาใช้ในการ**พิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างโดยเคร่งครัด 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 จะต้องดำเนินการโดยผ่าน**คณะกรรมการประจำของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด**

ข้อ 14. การเลื่อนขั้นค่าจ้าง หรือไม่เลื่อนขั้นค่าจ้างให้ลูกจ้างประจำผู้ใด ขอให้ถือเป็นความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงานในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำผลการประเมินมาใช้ในการเลื่อนขั้นค่าจ้าง **กรณีลูกจ้างประจำผู้ใดไม่สมควรได้รับการเลื่อนขั้น** ให้หน่วยงานแจ้งเหตุผลให้ผู้นั้นทราบก่อนออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้เข้าพบเพื่อฟังคำชี้แจงจากผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานต้องรายงานเพื่อประกอบการพิจารณาของอธิการบดี หรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย ด้วย