



ประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 38 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559 คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 14/2561 เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2561 และคณะกรรมการบริหารบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 4/2561 เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2561 จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563”

ข้อ 2 ประกาศฉบับนี้ให้ใช้สำหรับการเลื่อนค่าจ้าง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562

ข้อ 3 ในประกาศนี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“รอบความดี” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2561 ถึงวันที่

30 มิถุนายน 2562

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“ส่วนงาน” หมายความว่า คณะ สำนัก สถาบัน วิทยาลัย สำนักงาน กอง หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเทียบเท่า

ข้อ 4 ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมาย ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัด ตามรอบความดี รอบวันที่ 1 กรกฎาคม 2561 – 30 มิถุนายน 2562

ข้อ 5 พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ผลงานที่นำมาประเมินให้เป็นไปตามประกาศ ภาระงานขั้นต่ำของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและการเทียบเคียง ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 6 การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้ และให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการบริหารบุคคลกำหนดมาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่แต่ละส่วนงานได้รับจัดสรร

ข้อ 7 การประกาศและการแจ้งผลการเลื่อนค่าจ้าง

7.1 การดำเนินการก่อนส่งเรื่องให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำเสนอให้อธิการบดีพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง ให้ส่วนงานดำเนินการดังนี้

7.1.1 ปิดประกาศรายชื่อเฉพาะผู้ที่ได้รับผลการประเมินในระดับดีเด่นและดีมากโดยไม่ต้องระบุคะแนนที่ได้รับในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน และ

7.1.2 แจ้งผลการประเมินให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ระบุคะแนนที่ได้รับและระดับผลการประเมินของผู้นั้น ทั้งนี้ ให้ปิดช่องและประทับตราลับ

7.2 การดำเนินการหลังจากมหาวิทยาลัยมีคำสั่งเลื่อนค่าจ้าง

เมื่อส่วนงานได้รับสำเนาคำสั่งเลื่อนค่าจ้างจากมหาวิทยาลัยแล้ว ให้ส่วนงานแจ้งผลการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างให้ทราบเป็นรายบุคคล โดยแจ้งผลร้อยละที่ผู้ันั้นได้รับการเลื่อนค่าจ้างตามคำสั่งฯ ทั้งนี้ ให้ปิดช่องและประทับตราลับ

ข้อ 8 การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย หรือกรณีไม่เลื่อนค่าจ้างให้แก่พนักงานผู้ใดถือเป็นความรับผิดชอบของรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน ในฐานะผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดที่จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำผลการประเมินนั้นมาใช้ประกอบการเลื่อนค่าจ้าง

กรณีที่ส่วนงานเห็นสมควรงดเลื่อนค่าจ้างให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ถือเป็นเรื่องสำคัญที่ส่วนงานต้นสังกัดต้องแจ้งเหตุผลให้ผู้ันั้นทราบด้วย โดยให้ดำเนินการก่อนส่งผลการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างไปยังมหาวิทยาลัย เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้เข้าพบเพื่อฟังคำชี้แจงจากผู้บังคับบัญชา และรายงานเสนอความเห็นพร้อมข้อมูลให้อธิการบดีพิจารณาสั่งการ

ข้อ 9 พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนค่าจ้างตามข้อ 10 และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานได้คะแนนร้อยละ 60 ขึ้นไป

ข้อ 10 พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (1) ในรอบความดี มีผลการประเมินการปฏิบัติงานได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
- (2) ในรอบความดี ต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (3) ในรอบความดี ต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสี่เดือน
- (4) ในรอบความดี ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (5) ในรอบความดีที่แล้วมา (1 กรกฎาคม 2561 – 30 มิถุนายน 2562) ต้องปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน โดยต้องได้รับการจ้างก่อนวันที่ 2 พฤศจิกายน 2561 เว้นแต่กรณีในวันเปิดทำการ วันแรกหรือวันถัดไปของเดือนพฤศจิกายนตรงกับวันหยุดราชการ
- (6) ในรอบความดี สำหรับผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ อำนาจพิจารณาอนุญาตการลาและการได้รับค่าจ้างระหว่างลาของพนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ต้องได้ปฏิบัติงานในรอบความดีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

กรณีลาศึกษา ฝึกอบรม ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ถึงแปดเดือน จะต้องมีความสัมพันธ์ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

1 ต้องเป็นการลาศึกษา ฝึกอบรม ที่สำเร็จภายในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตตามระยะเวลาของหลักสูตร โดยไม่มีการขยายระยะเวลา

2 ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานก่อนหรือหลังจากกลับจากศึกษา ฝึกอบรม ตามนัยข้อ 1 รวมกันในรอบความดีเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน

3 ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับดีมากขึ้นไป โดยได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 80 คะแนน ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างไม่เกินกึ่งหนึ่งของร้อยละการเลื่อนค่าจ้างในระดับดีเด่นหรือดีมาก ตามผลคะแนนการประเมินฯ ที่ผู้นั้นได้รับ

(7) ในรอบความดี ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่อธิการบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิการบดีกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว

(8) ในรอบความดี มีวันลาปฏิบัติงานส่วนตัว และลาป่วยรวมกันไม่เกินสี่สิบห้าวันทำการ แต่ไม่รวมถึงวันลา ดังต่อไปนี้

1. ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
2. ลาพักผ่อน
3. ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย (เฉพาะวันลาที่มีสิทธิ์ได้รับค่าจ้างระหว่างลา)
4. ลาคลอบบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
5. ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันทำการ
6. ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติงาน
7. ลาเข้ารับการเตรียมพล (เฉพาะผู้มีสิทธิ์ลาตามประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่องหลักเกณฑ์วิธีการ อำนาจพิจารณาอนุญาตการลาและการได้รับค่าจ้างระหว่างลาของพนักงานมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์)

ข้อ 11 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ให้รายงานความก้าวหน้าทุก 3 เดือนเพื่อติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการดังกล่าว และส่งผลงานเมื่อสิ้นสุดการลาด้วย หากไม่ปฏิบัติตามระเบียบจะ ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง

ข้อ 12 ในการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง โดยพิจารณาประกอบกับ ข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้นเสนอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้าง

ในการพิจารณาตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างด้วย

ข้อ 13 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใดให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาคำวินิจฉัยย้ายส่วนงาน หากย้ายก่อนวันที่ 1 กรกฎาคม 2562 ให้ตัดวงเงินมาไว้ที่ส่วนงานใหม่ และให้ส่วนงานใหม่เป็นผู้พิจารณาการเลื่อนค่าจ้าง โดยนำผลการปฏิบัติงานจากส่วนงานเดิมมาประกอบการพิจารณา

ข้อ 14 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ หรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น กลับมาปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างพิจารณาสั่งให้มีการเลื่อนค่าจ้างย้อนหลังไปในปีที่ควรจะได้เลื่อน โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละสี่ ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารบุคคล

ข้อ 15 ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้าง จะนำเอาเหตุที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นไม่ได้

ข้อ 16 ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมีสาเหตุจากความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนค่าจ้างมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ 17 ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างพิจารณาเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้

ข้อ 18 พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ และส่ง ก.บ.ข. ต่อ ในรอบความดี ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนค่าจ้าง แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ 1 ตุลาคม 2562 ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างให้ผู้นั้น โดยมีผลในวันที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ 19 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการประเมินประจำปีต่ำกว่ามาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานหรืออยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน แต่หากครบสองปีหรือสองรอบการประเมินภายหลังจากที่ได้

เข้ารับการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้ว พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ยังได้รับผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชารายงานเสนอให้อธิการบดีพิจารณาสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นออกจากความเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยถือว่าขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อ 20 คะแนนตามผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย กำหนดให้มี 5 ระดับดังนี้

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| (1) ระดับดีเด่น | คะแนนร้อยละ 90 – 100 |
| (2) ระดับดีมาก | คะแนนร้อยละ 80 – 89.99 |
| (3) ระดับดี | คะแนนร้อยละ 70 – 79.99 |
| (4) ระดับพอใช้ | คะแนนร้อยละ 60 – 69.99 |
| (5) ระดับต้องปรับปรุง | คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 60 |

ข้อ 21 การคำนวณวงเงินที่ใช้เลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้คำนวณจากค่าจ้างรวม ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2562 ดังนี้

(1) พนักงานมหาวิทยาลัย ให้ใช้ค่าจ้างรวมของพนักงานมหาวิทยาลัย เฉพาะอัตราที่มีคนครองของแต่ละส่วนงาน โดยไม่นับพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุใหม่ ซึ่งปฏิบัติงานไม่ครบแปดเดือน (นับตามรอบความดี 1 กรกฎาคม 2561 – 30 มิถุนายน 2562)

(2) พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ ณ วันที่ 1 เมษายน 2562 ให้ใช้อัตราค่าจ้างใหม่ (เงินเดือนข้าราชการ ณ วันเปลี่ยนสถานภาพ + 0.4 เท่า) เป็นฐานในการคำนวณ แต่หากได้รับค่าจ้างเกินกว่าขั้นสูงสุดของอัตราค่าจ้างตามบัญชีค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ใช้อัตราค่าจ้างขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ครองอยู่ ตามบัญชีค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นฐานในการคำนวณ

(3) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างขั้นสูง (เต็มขั้น) ของระดับตำแหน่งที่ครองอยู่ และได้รับค่าจ้างในระดับตำแหน่งถัดไป ให้ใช้อัตราค่าจ้างขั้นสูง (เต็มขั้น) ของระดับตำแหน่งที่ครองอยู่ เป็นฐานในการคำนวณ

ข้อ 22 กำหนดวงเงินที่ส่วนงานใช้เลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ใช้วงเงินไม่เกินร้อยละ 3.82 ของวงเงินที่คำนวณได้ตามข้อ 21 เว้นแต่พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ ณ วันที่ 1 เมษายน 2562 ให้ใช้วงเงินได้ไม่เกินร้อยละ 1.91

ข้อ 23 มหาวิทยาลัยจะจัดสรรวงเงินที่เหลือร้อยละ 0.18 ให้กับส่วนงานเพิ่มเติมอีกไม่เกินร้อยละ 0.1 โดยจัดสรรตามผลงานตามเกณฑ์การจัดสรรวงเงินที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

สำหรับเงินที่เหลืออีก ร้อยละ 0.08 และเงินที่เหลือจากการจัดสรรตามวรรคแรกให้อธิการบดีจัดสรรแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ผู้ที่ทำชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับรางวัล และอื่นๆ ตามที่อธิการบดีเห็นสมควร

ข้อ 24 การพิจารณาวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้แยกวงเงินออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

(1) กลุ่มตำแหน่งผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ผู้อำนวยการสำนักงาน/กอง ให้นำวงเงินค่าจ้างมารวมไว้ที่มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ การพิจารณาเลื่อนค่าจ้างของอธิการบดีให้เป็นอำนาจของนายกสภามหาวิทยาลัย และการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างของกลุ่มตำแหน่งผู้บริหารให้เป็นอำนาจของอธิการบดี

(2) กลุ่มตำแหน่งวิชาการ

(3) กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และกลุ่มตำแหน่งทั่วไป

ให้อธิการบดีเป็นผู้บริหารวงเงิน ทั้งนี้ ให้ใช้เงินเลื่อนค่าจ้างภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินงบประมาณของกลุ่มใดมีเหลือ อาจเกลี่ยวงเงินเลื่อนค่าจ้างให้กลุ่มอื่นได้

ข้อ 25 การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนค่าจ้างแต่ละคนได้ระหว่างร้อยละ 0-6

ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	ร้อยละการเลื่อนค่าจ้าง
ดีเด่น	90 - 100	เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 6
ดีมาก	80 - 89.99	เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5
ดี	70 - 79.99	เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 4
พอใช้	60 - 69.99	เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 2
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	ไม่ได้รับการเลื่อนค่าจ้าง

ทั้งนี้ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ ณ วันที่ 1 เมษายน 2562 ให้เลื่อนค่าจ้างตามระดับผลการประเมินได้ไม่เกินร้อยละกึ่งหนึ่ง ของแต่ละช่วงคะแนน

ข้อ 26 ร้อยละของการเลื่อนค่าจ้างตามผลการประเมินฯ ให้มีจุดทศนิยมเพียง 1 ตำแหน่ง ในกรณีที่มีเศษทศนิยม 2 ตำแหน่งและหลักสิบมีค่าตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไปให้ปัดขึ้น และเศษต่ำกว่า 0.05 ให้ปัดลง

ข้อ 27 การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ให้ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนได้รับการเลื่อนค่าจ้างในอัตราร้อยละที่เท่ากัน หรือได้รับยอดเงินที่เท่ากัน

ทั้งนี้ การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนค่าจ้างถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ 28 การพิจารณาร้อยละสำหรับการเลื่อนค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละรายให้เป็นดุลยพินิจของส่วนงาน โดยพิจารณาจากเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

28.1 สายวิชาการ

- (1) พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำ ร้อยละ 100
- (2) กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการผู้ใดมีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและการเทียบเคียง ตามที่มหาวิทยาลัย กำหนดให้เลื่อนค่าจ้างได้ไม่เกิน ร้อยละสอง

28.2 สายสนับสนุนวิชาการ

- (1) พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ 80
- (2) พิจารณาจากสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน ร้อยละ 10
- (3) พิจารณาจากพฤติกรรมอื่นๆ เช่น ขาด ลา มาสาย การรักษาวินัย ร้อยละ 10
- (4) กรณี พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ที่มีผลการประเมินในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานน้อยกว่า ร้อยละ 80 หรือ 64 คะแนน จากคะแนนเต็ม 80 คะแนน ให้เลื่อนค่าจ้างได้ไม่เกิน ร้อยละ สอง

ทั้งนี้ คะแนนผลการประเมินจะต้องสอดคล้องกับระดับผลการประเมิน ช่วงคะแนน และ ร้อยละการเลื่อนค่าจ้าง ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยให้อยู่ภายในวงเงินที่ส่วนงานได้รับจัดสรรจาก มหาวิทยาลัย

ข้อ 29 การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างขั้นสูงสุด (เต็มขั้น) ของระดับ ตำแหน่งที่ครองอยู่ ให้ได้รับค่าจ้างไม่เกินขั้นสูงสุดของตำแหน่งระดับถัดไป

กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับค่าจ้างสูงสุด (เต็มขั้น) ของตำแหน่งระดับถัดไป หรือใกล้ ถึงค่าจ้างขั้นสูงสุดของตำแหน่งระดับถัดไป ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามผลการ ประเมิน

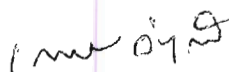
ข้อ 30 ในแต่ละภาคการศึกษา หากพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการผู้ใดส่งผลสอบล่าช้า หรือไม่ครบถ้วนเกินกว่าระยะเวลาที่สำนักงานทะเบียนนักศึกษา กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ บริหารมหาวิทยาลัย ให้พิจารณาการเลื่อนหรือการเลื่อนค่าจ้าง ดังนี้

- (1) ผู้ส่งผลสอบล่าช้า 1 ภาคการศึกษา ให้เลื่อนค่าจ้างได้ไม่เกินร้อยละสอง
- (2) ผู้ส่งผลสอบล่าช้า 2 – 3 ภาคการศึกษาให้งดการเลื่อนค่าจ้าง

ข้อ 31 กรณีพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ และตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ที่ยังไม่ได้ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการภายในระยะเวลาปกติที่กำหนดตามระเบียบ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยการบริหารบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 ไม่นับระยะเวลา ที่ขยายอายุสัญญา ให้เลื่อนค่าจ้างได้ ไม่เกินร้อยละสาม

ข้อ 32 ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. 2561



(รองศาสตราจารย์ เกศินี วิฑูรชาติ)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์