



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
เพื่อการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน
พ.ศ. ๒๕๕๘

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จึงเห็นสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๖ (๒) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๑๗ และข้อ ๑๘ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๗ และมติสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับสำหรับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย ค่าตอบแทน หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๓

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ถึงวันที่ ๓๑ มกราคม

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

“หน่วยงาน” หมายความว่า สำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขต คณะ สถาบัน สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกอง ทั้งที่จัดตั้งตามกฎหมายกระทรวง หรือประกาศกระทรวงศึกษาธิการ หรือประกาศมหาวิทยาลัย

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกอง

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยโดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“ค่ากลาง” หมายความว่า ผลรวมของค่าตอบแทนต่ำสุดกับค่าตอบแทนสูงสุดที่พนักงานแต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละระดับได้รับตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนดหารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

“ฐานในการคำนวณ” หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานแต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละระดับ โดยแบ่งออกเป็น

(๑) ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของค่าตอบแทนต่ำสุดตามที่ ก.บ.ม. กำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

(๒) ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของค่าตอบแทนสูงสุดตามที่ ก.บ.ม. กำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

ในกรณีที่คำนวณตามวิธีการดังกล่าวแล้ว มีผลทำให้ฐานในการคำนวณระดับล่างของระดับตำแหน่งที่สูงกว่า มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับฐานในการคำนวณระดับบนของระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่าซึ่งอยู่ถัดลงไป ก.บ.ม. อาจปรับฐานในการคำนวณระดับล่างของระดับตำแหน่งที่สูงกว่านั้นเสียใหม่ให้สูงขึ้นได้ โดยต้องนำภาพรวมของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนทั้งระบบมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

“ช่วงค่าตอบแทน” หมายความว่า ช่วงของค่าตอบแทนระหว่างค่าตอบแทนขั้นต่ำถึงค่ากลางหรือระหว่างค่ากลางถึงค่าตอบแทนขั้นสูง แล้วแต่กรณี และช่วงค่าตอบแทนที่ ก.บ.ม. ปรับให้สอดคล้องกับฐานในการคำนวณด้วย

หมวดที่ ๑

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงาน

ข้อ ๕ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการโดยอนุโลม

/ หมวดที่ ๒ ...

หมวดที่ ๒

หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานตามข้อเสนอแนะของหัวหน้าหน่วยงาน เว้นแต่หัวหน้าหน่วยงานเสนอแนะไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ อธิการบดีจะสั่งการให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขดังกล่าวก็ได้

การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งอธิการบดี ให้นายกสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อน

ข้อ ๗ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงาน ให้เลื่อนปีละ ๒ ครั้ง คือวันที่ ๑ เมษายน และ วันที่ ๑ ตุลาคม

ข้อ ๘ การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทน

ข้อ ๙ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ ไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าตอบแทน และให้อธิการบดีประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าตอบแทน ให้พนักงานทราบอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนค่าตอบแทน ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๑๐ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตราสูงสุดในแต่ละระดับของประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ข้อ ๑๑ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครั้งปีที่แล้วมา มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ (คะแนนประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ)

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องได้รับการจ้างเป็นพนักงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ลาป่วย ลาภิก รวมกันเกินแปดครั้ง หรือมาทำงานสายเกินเก้าครั้ง

(๘) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทน

- (ข) ลาคลอบบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
- (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ
- (ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่
- (จ) ลาพักผ่อน
- (ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (ช) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

การนับจำนวนวันลากิจส่วนตัวและการลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๑๒ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาเป็นหลักในการพิจารณา พร้อมทั้งข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงาน และข้อควรพิจารณาอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนดเพิ่มเติมมาประกอบการพิจารณาด้วย

พนักงานซึ่งผู้บังคับบัญชาสั่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในสาขาที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากรที่ผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ถือเป็นปฏิบัติราชการ มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยแล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๓ พนักงานผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานหรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการนอกหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใดในครั้งปีที่ผ่านมาให้นำผลการปฏิบัติราชการของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนด้วย

ข้อ ๑๔ อธิการบดีจะนำเอาเหตุที่พนักงานผู้ใดถูกแต่งตั้งกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนให้พนักงานผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่พนักงานผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนค่าตอบแทนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนค่าตอบแทนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อธิการบดีพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานผู้นั้นเสียใหม่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๑๗ ในครั้งปีที่ผ่านมา ถ้าพนักงานผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนค่าตอบแทน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ให้อธิการบดีสั่งเลื่อนค่าตอบแทนผู้นั้น โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๑๘ พนักงานผู้ใดไม่ได้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนตามข้อ ๑๑ แต่อธิการบดีพิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุผลที่สมควรเลื่อนค่าตอบแทนให้พนักงานผู้นั้น ให้อธิการบดีนำเสนอต่อ ก.บ.ม. พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า ก.บ.ม. เห็นชอบจึงจะสั่งเลื่อนค่าตอบแทนได้

ข้อ ๑๙ พนักงานที่ได้รับเงินค่าตอบแทนสูงสุดหรือใกล้ถึงค่าตอบแทนสูงสุดของสายงานหรือระดับตำแหน่ง ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการ ส่วนการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษนี้ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยอนุโลม

ข้อ ๒๐ ผลการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้กองบริหารงานบุคคลแจ้งให้พนักงานทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

- (๑) อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน
- (๒) จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน
- (๓) ค่าตอบแทนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนค่าตอบแทน
- (๔) ฐานในการคำนวณ

พนักงานผู้ใดที่มีได้รับการเลื่อนค่าตอบแทน ให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทนให้พนักงานผู้นั้นทราบพร้อมสิทธิในการโต้แย้งเป็นลายลักษณ์อักษรภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่รับทราบผลการเลื่อนค่าตอบแทน

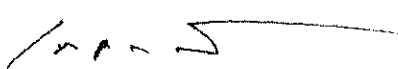
ข้อ ๒๑ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ และเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดในกรณีที่เกิดปัญหาจากการใช้ข้อบังคับนี้ การวินิจฉัยของอธิการบดีให้ถือเป็นที่สุด และมีอำนาจออกประกาศเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๒ ในการสั่งเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ ให้ถือปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ โดยให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานในรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๘ ตามแนวทางที่ดำเนินการอยู่เดิม

ข้อ ๒๓ ในการสั่งเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ ให้สามารถนำผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ มาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนได้โดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘


(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม)
นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก