



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานบุคคล โทร ๘๐๖๔

ที่ อว.๐๖๐๑.๐๑๐๔.๐๑/๕๕ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างงบรายได้ (ลักษณะลูกจ้างประจำ),
พนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้ลักษณะลูกจ้างประจำ) ลูกจ้างมหาวิทยาลัย
(ลักษณะลูกจ้างประจำ) และเงินค่าตอบแทนพิเศษ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

เรียน อธิการบดี

ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๔๔ และหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ได้กำหนดการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในครึ่งปีที่แล้วมา เพื่อประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำในแต่ละรอบการประเมิน นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบการประเมินที่ ๒ (ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ลูกจ้างงบรายได้ (ลักษณะลูกจ้างประจำ) พนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้ลักษณะลูกจ้างประจำ) ลูกจ้างมหาวิทยาลัย (ลักษณะลูกจ้างประจำ) และเงินค่าตอบแทนพิเศษ (ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) ดังนี้

๑. ให้ผู้ประเมิน พิจารณาการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน ตามภาระงาน ที่ได้มอบหมายไว้กับผู้รับการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๒. ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมิน กับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนา เป็นรายบุคคลด้วย

๓. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน ต้องเป็นผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยที่จัดตั้งตามกฎหมายหรือโดยมติสภามหาวิทยาลัย

๔. ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างงบรายได้ ที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๕. เสนอรายชื่อผู้สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง เงินค่าตอบแทนพิเศษ (เงินเดือนเต็มขั้น) และผู้ไม่สมควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง เงินค่าตอบแทนพิเศษ (เงินเดือนเต็มขั้น) ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

๖. จัดกลุ่มโควตาเลื่อนชั้นค่าจ้างหนึ่งชั้น ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำ ที่มีตัวอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔

๗. เสนอผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างหนึ่งชั้น ให้เสนอตามจำนวนโควตาที่ได้รับ (ตัวเต็ม)

๘. ให้แต่ละหน่วยงานเป็นผู้บันทึกข้อมูลการลาและคะแนนผลการประเมิน ในแต่ละกลุ่มและประเภทเข้าสู่เว็บไซต์ของกองคลังให้แล้วเสร็จตามหลักเกณฑ์และข้อบังคับ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๙. สำหรับ ลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงสุดของอันดับหรือตำแหน่ง (เต็มขั้น) หากได้รับการประเมินผลงานอยู่ในระดับที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้าง ครึ่งขั้นหรือหนึ่งชั้น ให้ได้รับ “เงินตอบแทนพิเศษ” โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ดังนี้

๙.๑ กรณีได้รับการประเมินผลงานอยู่ในระดับครึ่งขั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษ ในอัตราร้อยละ ๒ ของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงสุดของอันดับหรือตำแหน่ง

๙.๒ กรณีได้รับการประเมินผลงานอยู่ในระดับหนึ่งชั้น ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษ ในอัตราร้อยละ ๔ ของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงสุดของอันดับหรือตำแหน่ง

๑๐. การเลื่อนชั้นค่าจ้างให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนชั้นค่าจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ และข้อมูลเกี่ยวกับการลา พกติดกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติหน้าที่เหมาะสม นับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ฉะนั้น ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้น/เพิ่มค่าจ้าง/เงินตอบแทนพิเศษ จะต้องอยู่ในเกณฑ์ต่อไปนี้ด้วย

๑๐.๑ ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้น เงินค่าจ้าง/เงินตอบแทนพิเศษ หนึ่งชั้น จะต้องมิวันลากิจ วันลาป่วย และการมาสาย รวมกันไม่เกิน ๕ วัน (สาย ๔ ครั้ง คิดเป็นวันลา ๑ วัน)

๑๐.๒ ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้น เงินค่าจ้าง/เงินตอบแทนพิเศษ ครึ่งขั้น จะต้อง มีวันลากิจ วันลาป่วยและการมาสาย รวมกันไม่เกิน ๒๓ วัน (สาย ๔ ครั้ง คิดเป็นวันลา ๑ วัน) แต่ไม่รวมถึงวันลา ตามข้อ ๗ (๘) (ก) - (ข) แห่งกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือน พ.ศ.๒๕๔๔

๑๐.๓ ผู้มาทำงานสายเกินกว่า ๓๗ ครั้ง ไม่ว่าจะมิวันลาเท่าใด ไม่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนชั้นค่าจ้าง/เงินตอบแทนพิเศษ เพราะถือว่า เป็นผู้ที่มาทำงานสายกว่าเวลาที่ทางราชการ กำหนดเนื่องๆ

๑๑. การเลื่อนชั้นค่าจ้างตามผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลการประเมินผลคิดเป็นคะแนนประเมิน ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)	เลื่อนชั้นค่าจ้าง
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๑ ชั้น
เป็นที่ยอมรับได้	๖๐ - ๘๙	๐.๕ ชั้น
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้รับเลื่อนชั้นค่าจ้าง

๑๒. ให้เสนอรายชื่อ ผู้สมควร ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้น และเงินค่าตอบแทนพิเศษ

สำหรับสำนักงานอธิการบดี การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างเงินค่าตอบแทนพิเศษ ก่อนเสนออธิการบดีให้หาหรือรองอธิการบดีซึ่งรับผิดชอบก่อน และหากมีปัญหาให้ปรึกษากับ ท่านอธิการบดี

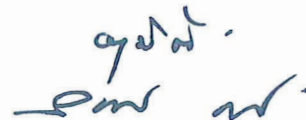
๑๓. จัดส่งผลการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง ขอร้องเรียนของผู้รับการประเมิน (ถ้ามี) และ ต้นฉบับแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้กองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ (สำเนาแบบประเมินฯ ให้ต้นสังกัดเก็บไว้)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากเห็นชอบโปรดอนุมัติ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิทยา สีสด)

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒิศักดิ์ ลาภเจริญทรัพย์)

ประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย

กรรมการสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

๑๐ มี.ค. ๖๕