

คำแนะนำในการดำเนินการเพื่อเสนอขอเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
ณ วันที่ 1 เมษายน 2563

กรณี	รายละเอียด
<p>1. วิธีการสำรวจ</p> <p>2. ระยะเวลาการประเมิน</p> <p>3. หลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ</p>	<p>สำรวจจำนวนและอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำ ที่มีตัว ณ วันที่ 1 มีนาคม 2563</p> <p>ลูกจ้างประจำ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2562 ถึง 31 มีนาคม 2563</p> <p>3.1 ลูกจ้างประจำ ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการ ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544 การเลื่อนขึ้นค่าจ้างตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยนำผลการปฏิบัติงาน มาคิดเป็นคะแนนประเมิน</p> <p>เมื่อหน่วยงานประเมินผลตามแบบรายงานผลการปฏิบัติงานแล้วให้เก็บแบบประเมินไว้ที่หน่วยงาน เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการประเมินครั้งที่ 2 ต่อไป ยกเว้น ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้าง และมีคะแนนประเมินต่ำกว่า 70 คะแนนต้องส่งแบบประเมินทุกราย</p> <p>3.2 หนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0428/ว97 ลงวันที่ 20 กันยายน 2553 เรื่อง การเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการตามระบบใหม่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม</p> <p>3.3 หนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0428/ว47 ลงวันที่ 29 พ.ค. 58 เรื่อง การปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ</p> <p>3.4 หนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0420/ว 27 ลงวันที่ 6 มี.ค. 60 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในแต่ละระดับ</p>
<p>4. เกณฑ์การลาบ่อยครั้ง และการมาทำงานสาย</p>	<p>4.1 ลูกจ้างประจำ ซึ่งปฏิบัติราชการอยู่ตามสถานศึกษา ถ้าลาเกิน 6 ครั้ง ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติราชการอยู่ที่สำนักงานที่ไม่ใช่สถานศึกษา ถ้าลาเกิน 8 ครั้ง ถือว่า ลาบ่อยครั้ง</p> <p>4.2 ลูกจ้างประจำที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่ถ้าวันลาไม่เกิน 15 วัน และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น มหาวิทยาลัยฯ อาจพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนขึ้นค่าจ้างได้</p> <p>4.3 การมาทำงานสาย ลูกจ้างประจำ ซึ่งปฏิบัติราชการอยู่ตามสถานศึกษา มาทำงานสายเกิน 8 ครั้ง และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติราชการอยู่ที่สำนักงานที่ไม่ใช่สถานศึกษา มาทำงานสายเกิน 9 ครั้ง ให้ถือว่า มาทำงานสายเนื่องๆ</p> <p>ในการเลื่อนขึ้นค่าจ้างครั้งที่ 1 หากนับวันลาจนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2563 มีผู้ลาเพิ่มขึ้นจนเกินเกณฑ์ที่กำหนดดังกล่าว และทำให้มีผลกระทบต่อ การพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้าง ให้หน่วยงานแจ้งมหาวิทยาลัย ฯ ทราบโดยด่วน</p>

กรณี	รายละเอียด						
5. ผลการประเมินเพื่อพิจารณาเสนอขอเลื่อนชั้นค่าจ้าง	<p>ผลการประเมินการปฏิบัติงาน คะแนนประเมิน</p> <table border="0"> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>90-100</td> <td>1 ชั้น</td> </tr> <tr> <td>เป็นที่ยอมรับได้</td> <td>60-89</td> <td>0.5 ชั้น</td> </tr> </table> <p>ต้องปรับปรุง ต่ำกว่า 60 (ไม่ได้รับการเลื่อนชั้นค่าจ้าง)</p> <p>ผู้ที่ได้เลื่อน 1 ชั้น จะต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนลูกจ้างประจำที่มีตัว ณ วันที่ 1 มีนาคม 2563 (รวมผู้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษร้อยละ 4 ของค่าจ้างด้วย)</p> <p>การคำนวณโควตาผู้ได้รับเลื่อน 1 ชั้น ไม่เกินร้อยละ 15 ให้เสนอขอเลื่อนได้ตามจำนวนเต็ม เศษของจำนวนเต็มให้ปัดทิ้งโดยมหาวิทยาลัย ฯ จะได้นำไปพิจารณาให้ตามความเหมาะสมต่อไป</p>	ระดับดีเด่น	90-100	1 ชั้น	เป็นที่ยอมรับได้	60-89	0.5 ชั้น
ระดับดีเด่น	90-100	1 ชั้น					
เป็นที่ยอมรับได้	60-89	0.5 ชั้น					
6. ลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินค่าจ้างเต็มขั้นหรือค่าจ้างใกล้เคียงเต็มขั้น	<p>จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงาน โดยจ่ายควบคู่กับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 6 เดือน ดังนี้</p> <p>กรณีเลื่อน 0.5 ชั้น จะได้ค่าตอบแทนพิเศษ ร้อยละ 2 ของค่าจ้าง</p> <p>กรณีเลื่อน 1 ชั้น จะได้ค่าตอบแทนพิเศษ ร้อยละ 4 ของค่าจ้าง</p> <p>สำหรับคนที่ค่าจ้างใกล้เคียงเต็มขั้น และหน่วยงานพิจารณาแล้วเห็นว่าสมควรให้เลื่อนชั้นค่าจ้างเป็นหนึ่งขั้นนั้น ก็ให้เลื่อนชั้นจนถึงเต็มขั้นก่อน ที่เหลือจะได้รับเป็นค่าตอบแทนพิเศษ</p>						
7. การเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ในวันที่ 1 เมษายน 2563	<p>ให้นำผลการปฏิบัติงานและข้อมูลเกี่ยวกับการลา พดติกรรมการมาทำงานการรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำและข้อควรพิจารณาอื่น ๆ มาประกอบการพิจารณาด้วย (ช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)</p>						