

คำแนะนำในการดำเนินการเพื่อเสนอขอเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

ณ วันที่ 1 เมษายน 2568

กรณี	รายละเอียด
1. วิธีการสำรวจ 2. ระยะเวลาการประเมิน 3. หลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ	สำรวจจำนวนและอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำ ที่มีตัว ณ วันที่ 1 มีนาคม 2568 ลูกจ้างประจำ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึง 31 มีนาคม 2568 3.1 ลูกจ้างประจำ ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการ ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544 การเลื่อนขึ้นค่าจ้างตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยนำผลการปฏิบัติงาน มาคิดเป็นคะแนนประเมิน เมื่อหน่วยงานประเมินผลตามแบบรายงานผลการปฏิบัติงานแล้วให้เก็บ แบบประเมินไว้ที่หน่วยงาน เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการประเมินครั้งที่ 2 ต่อไป ยกเว้น ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้าง และมีคะแนนประเมินต่ำกว่า 74 คะแนนต้องส่งแบบประเมินทุกราย 3.2 หนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0428/ว97 ลงวันที่ 20 กันยายน 2553 เรื่อง การเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการตามระบบใหม่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 3.3 หนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0428/ว47 ลงวันที่ 29 พ.ค. 58 เรื่อง การปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ 3.4 หนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0420/ว 27 ลงวันที่ 6 มี.ค. 60 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่า อัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในแต่ละระดับ
4. เกณฑ์การลาบ่อยครั้ง และการมาทำงานสาย	4.1 ในครึ่งปีที่แล้วมาลูกจ้างประจำต้องไม่ลาป่วยหรือลากิจรวมกัน เกินกว่า 8 ครั้ง 4.2 ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน 4.3 ในครึ่งปีที่แล้วมาลูกจ้างประจำ ต้องไม่มาทำงานสายเกิน 9 ครั้ง ในการเลื่อนขึ้นค่าจ้างครั้งที่ 1 หากนับวันลาจนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2568 มีผู้ลาเพิ่มขึ้นจนเกินเกณฑ์ที่กำหนดดังกล่าว และทำให้มีผลกระทบต่อ การพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้าง ให้หน่วยงานแจ้งมหาวิทยาลัย ฯ ทราบโดยด่วน

กรณี	รายละเอียด						
5. ผลการประเมินเพื่อพิจารณาเสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้าง	ผลการประเมินการปฏิบัติงาน คะแนนประเมิน <table><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> ต้องปรับปรุง ต่ำกว่า 60 (ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง) ผู้ที่ได้เลื่อน 1 ชั้น จะต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนลูกจ้างประจำที่มีตัว ณ วันที่ 1 มีนาคม 2568 (รวมผู้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษร้อยละ 4 ของค่าจ้างด้วย) การคำนวณโควตาผู้ได้รับเลื่อน 1 ชั้น ไม่เกินร้อยละ 15 ให้เสนอขอเลื่อนได้ตามจำนวนเต็ม เศษของจำนวนเต็มให้ปัดทิ้งโดยมหาวิทยาลัย ฯ จะได้นำไปพิจารณาให้ตามความเหมาะสมต่อไป	ระดับดีเด่น	90-100	1 ชั้น	เป็นที่ยอมรับได้	60-89	0.5 ชั้น
ระดับดีเด่น	90-100	1 ชั้น					
เป็นที่ยอมรับได้	60-89	0.5 ชั้น					
6. ลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินค่าจ้างเต็มขั้นหรือค่าจ้างใกล้เคียงเต็มขั้น	จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงาน โดยจ่ายควบคู่กับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 6 เดือน ดังนี้ กรณีเลื่อน 0.5 ชั้น จะได้ค่าตอบแทนพิเศษ ร้อยละ 2 ของค่าจ้าง กรณีเลื่อน 1 ชั้น จะได้ค่าตอบแทนพิเศษ ร้อยละ 4 ของค่าจ้าง สำหรับคนที่ค่าจ้างใกล้เคียงเต็มขั้น และหน่วยงานพิจารณาแล้วเห็นว่าสมควรให้เลื่อนขั้นค่าจ้างเป็นหนึ่งขั้นนั้น ก็ให้เลื่อนขั้นจนถึงเต็มขั้นก่อน ที่เหลือจะได้รับเป็นค่าตอบแทนพิเศษ						
7. การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ในวันที่ 1 เมษายน 2567	ให้นำผลการปฏิบัติงานและข้อมูลเกี่ยวกับการลา พุทธศักราชมาทำงานการรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำและขอควรพิจารณาอื่น ๆ มาประกอบการพิจารณาด้วย (ช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567)						