



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย  
พ.ศ. ๒๕๖๒

.....

เพื่อให้การเพิ่มค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส และ ยุติธรรม

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับข้อ ๒๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในคราวประชุม วาระพิเศษ ครั้งที่ ๓ (๓/๒๕๖๒) เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงให้ออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่ รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

๓.๑. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕

๓.๒. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มค่าจ้างประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ (ฉบับที่ ๒)

๓.๓. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มค่าจ้างประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ (ฉบับที่ ๓)

๓.๔. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มค่าจ้างประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ (ฉบับที่ ๔)

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ข้อ ๕ ให้เพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี ปีละ ๑ ครั้ง ให้ใช้วงเงินตามที่มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรจากสำนักงบประมาณ (จากกองทุนนโยบายและแผนที่ได้รับจากสำนักงบประมาณ) สำหรับการเพิ่มค่าจ้างให้เป็นไปตามฐานในการคำนวณและช่วงค่าจ้างสำหรับการเพิ่มค่าจ้างฯ แบบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๖ การเพิ่มค่าจ้าง ให้พิจารณาจากผลการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด พร้อมทั้งพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา มาสาย พุทธิกรรมการทำงาน การรักษาจรรยาบรรณและวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย การรายงานผลการศึกษา และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ด้วย

ข้อ ๗ การเพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องไม่เกินอัตราค่าจ้างขั้นสูงตามประกาศของมหาวิทยาลัย หากมีเศษของการคำนวณในหลักหน่วย ให้ปัดเศษขึ้นเป็นสิบ

ข้อ ๘ การเพิ่มค่าจ้างให้พนักงานมหาวิทยาลัยโดยวิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนได้รับการเพิ่มค่าจ้างในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินโดยตามประกาศภาระงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด การเพิ่มค่าจ้างในแต่ละครั้งมหาวิทยาลัยจะพิจารณาจากผลการประเมินของหน่วยงานที่เรียงลำดับแล้วมาให้ต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๐ ให้หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาความดีความชอบประจำหน่วยงาน ประกอบด้วย

๑๐.๑ คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กอง/หน่วยงานที่เรียกชื่ออื่นและมีฐานะเทียบเท่า หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๑๐.๒ รองคณบดี ประธานหลักสูตร หัวหน้างาน หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้ถูกประเมิน เป็นกรรมการ

๑๐.๓ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล หรือที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้ถูกประเมิน เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้จำนวนกรรมการขึ้นอยู่กับจำนวนผู้ถูกประเมินของแต่ละหน่วยงาน ในการเสนอชื่อคณะกรรมการฯ ให้ยึดหลักความเป็นธรรม ความเหมาะสม และการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียของบุคลากรในหน่วยงาน

ข้อ ๑๑ ให้หน่วยงานจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

สำหรับแบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่หน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัด ถ้ามีการตรวจสอบทางหน่วยงานสามารถให้ข้อมูลต่อมหาวิทยาลัยได้ทันที

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

๑๒.๑ ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน

๑๒.๒ ไม่มาปฏิบัติงานสายเกินจำนวน ๙ ครั้งต่อรอบการประเมินโดยไม่มีเหตุผลอันควร

๑๒.๓ ต้องไม่ขาดงาน อันมิใช่เป็นเพราะเหตุสุดิวสัย หรือไม่ลาเกินสิทธิการลาในประเภทต่างๆ ตามประกาศมหาวิทยาลัยกำหนด

๑๒.๔ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาในประเทศ หรือศึกษาฝึกอบรม ดูงาน ณ ต่างประเทศ

ข้อ ๑๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังนี้

๑๓.๑ ก่อนเริ่มประเมิน ให้หน่วยงานประกาศจุดเน้นของหน่วยงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานทราบโดยทั่วกัน

๑๓.๒ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินซึ่งได้แก่ผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือคณะกรรมการประจำคณะ และผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยรายใดรอกข้อมูลภาระงานหรือข้อมูลอื่นใดที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง ให้ถือว่ามีความผิดทางวินัย

๑๓.๓ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๑๓.๔ ในแต่ละรอบการประเมินจะประกอบด้วยระดับผลการประเมิน 5 ระดับ ได้แก่ ดีเด่น (A) ดีมาก (B) ดี (C) พอใช้ (D) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยที่ลาศึกษาต่อจะได้ผลการประเมินในระดับของกลุ่มผู้ลาศึกษาต่อซึ่งได้เพิ่มค่าจ้าง (E)

๑๓.๕ ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

๑๓.๖ ให้หน่วยงานจัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เรียงลำดับแล้วให้กับมหาวิทยาลัย เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณา ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

๑๓.๗ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง เมื่ออธิการบดีได้พิจารณาสั่งการแล้ว ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน

กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อ ให้ดำเนินการหาพยานบุคคลลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบแล้ว

๑๓.๘ ให้มหาวิทยาลัยประกาศรายชื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๔ ในการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มค่าจ้างเห็นสมควรให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดได้เพิ่มค่าจ้าง แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพนักงานมหาวิทยาลัย

ผู้นั้นว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเพิ่มค่าจ้าง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มค่าจ้างรอการเพิ่มค่าจ้างไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับการเพิ่มค่าจ้างไว้ด้วย เมื่อมีการสอบสวนและการพิจารณาแล้วเสร็จ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มค่าจ้างพิจารณา ดังนี้

๑๔.๑ ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีความผิด หรือจะต้องถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ให้สั่งเพิ่มค่าจ้างที่รอการเพิ่มไว้ได้ ถ้าได้รอการเพิ่มค่าจ้างไว้เกินหนึ่งปี ให้สั่งเพิ่มค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเพิ่มค่าจ้างไว้

๑๔.๒ ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษงดบำเหน็จความชอบหรือตัดค่าจ้าง ให้งดเพิ่มค่าจ้างที่รอการเพิ่มไว้ ถ้าได้รอการเพิ่มค่าจ้างไว้เกินหนึ่งปี ให้งดเพิ่มค่าจ้างที่รอการเพิ่มไว้ในปีที่จะถูกลงโทษ

๑๔.๓ ถ้าผู้ถูกสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษไล่ออก ให้งดเพิ่มค่าจ้างทุกปีที่ได้รอการเพิ่มค่าจ้างไว้

การพิจารณาเพิ่มค่าจ้างตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

ข้อ ๑๕ กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดย้าย หรือสับเปลี่ยนหน้าที่ หรือไปช่วยปฏิบัติงานต่างสังกัดให้นำผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกสังกัดมาประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างด้วย

ข้อ ๑๖ ข้อมูลเกี่ยวกับเงินค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนอื่นๆ รวมทั้งการเพิ่มค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ถือเป็นข้อมูลเฉพาะบุคคลที่ไม่สามารถเปิดเผยแก่บุคคลอื่นนอกจากผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่ถือการบตีมอบหมาย มีอำนาจพิจารณาสั่งเพิ่มค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ความเห็นและข้อเสนอของหัวหน้าหน่วยงาน และวงเงินที่ใช้ในการเพิ่มค่าจ้าง

ข้อ ๑๘ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีคุณสมบัติไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้เพิ่มค่าจ้าง แต่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน หากหัวหน้าหน่วยงานหรืออธิการบดีพิจารณาเห็นสมควรให้เพิ่มค่าจ้างเป็นกรณีพิเศษ ให้อยู่ในดุลพินิจของอธิการบดีที่จะพิจารณาอนุมัติเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

ข้อ ๑๙ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจตีความและวินิจฉัย

ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๒



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษณีย์ เส็งพานิช)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ฐานในการคำนวณและช่วงค่าจ้างสำหรับการเพิ่มค่าจ้าง  
ในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย  
ใช้สำหรับการเพิ่มค่าจ้างวันที่ 1 ตุลาคม 2562 เป็นต้นไป  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง	ช่วงค่าจ้าง	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
วิชาการ	ศาสตราจารย์	105,770 – 130,560	บน	116,560
		≤105,760	ล่าง	105,760
	รองศาสตราจารย์	88,960 – 119,620	บน	103,690
		≤88,950	ล่าง	88,950
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	69,410 – 101,150	บน	87,200
		≤69,400	ล่าง	64,320
	อาจารย์	51,950 – 74,120	บน	63,040
		17,330 – 51,940	ล่าง	40,860
ผู้บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดีหรือเทียบเท่า	78,490 – 108,540	บน	91,490
		≤36,600 – 78,480	ล่าง	78,480
	ผู้อำนวยการกองหรือ เทียบเท่า	64,630 – 89,250	บน	76,940
		≤29,790 – 64,620	ล่าง	55,820
วิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ	เชี่ยวชาญพิเศษ	91,260 – 111,480	บน	100,050
		≤44,970 – 91,250	ล่าง	91,250
	เชี่ยวชาญ	75,490 – 103,560	บน	89,450
		≤36,600 – 75,480	ล่าง	75,480
	ชำนาญการพิเศษ	60,420 – 87,590	บน	74,000
		≤29,790 – 60,410	ล่าง	55,800
	ชำนาญการ	44,010 – 65,400	บน	54,710
		≤19,740 – 44,000	ล่าง	36,620
	ปฏิบัติการ	31,440 – 40,350	บน	35,900
		12,510 – 31,430	ล่าง	26,970

\*สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ที่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนด ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 115,200 บาท  
หมายเหตุ 1.แนบท้ายตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย  
(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2559

2. ฐานในการคำนวณฯ ข้างต้นมาจาก ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับ  
ตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ใช้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนวันที่ 1 ตุลาคม 2561 เป็นต้นไป (ตามหนังสือ สกอ. ที่ ศร  
0509(5)/ว 2 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2560) คูณ 1.7 สายวิชาการ และคูณ 1.5 สายสนับสนุนวิชาการ และขออนุโลมใช้ฐานคำนวณฯนี้  
หากไม่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณ 1.7 สายวิชาการ และ 1.5 สายสนับสนุน

ฐานในการคำนวณและช่วงค่าจ้างสำหรับการเพิ่มค่าจ้าง  
ในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ  
ใช้สำหรับการเพิ่มค่าจ้างวันที่ 1 ตุลาคม 2562 เป็นต้นไป  
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง	ช่วงค่าจ้าง	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
วิชาการ	ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	103,430 – 126,350	บน	113,390
		≤50,970 – 103,420	ล่าง	103,420
	ครูเชี่ยวชาญ	85,560 – 117,370	บน	101,380
		≤41,480 – 85,550	ล่าง	85,550
	ครูชำนาญการพิเศษ	68,470 – 99,270	บน	83,870
		≤33,770 – 68,460	ล่าง	63,240
	ครูชำนาญการ	49,880 – 74,120	บน	62,000
		≤22,380 – 49,870	ล่าง	41,500
	ครูปฏิบัติการ	35,630 – 45,730	บน	40,690
		14,180 – 35,620	ล่าง	30,570

หมายเหตุ ฐานในการคำนวณฯ ข้างต้นมาจาก ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ใช้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนวันที่ 1 ตุลาคม 2561 เป็นต้นไป (ตามหนังสือ สกอ. ที่ ศธ 0509(5)/ว 2 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2560) คูณ 1.7 ในวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะของข้าราชการฯ และขออนุมัติใช้ฐานคำนวณฯ นี้ หากไม่ใช้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณ 1.7 สายวิชาการ และ 1.5 สายสนับสนุน

