

วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2558

คำจำกัดความ

Cost of Living Allowance (COLA) เป็นค่าที่จำเป็นในการดำรงชีวิตของบุคลากรขั้นต้น โดยจ่ายให้ทุกคนได้รับเท่าๆ กัน

Merit of Works เป็นค่าผลงานของคนที่ได้จากการประเมินค่าผลงานในรอบการประเมิน ในแต่ละรอบการประเมินผลคะแนนที่ได้มี 5 ระดับ

| ระดับผลการประเมิน | คะแนน (ร้อยละ) |
|-------------------|----------------|
| ดีเด่น | 90 – 100 |
| ดีมาก | 80 – 89 |
| ดี | 70 – 79 |
| พอใช้ | 60 – 69 |
| ต้องปรับปรุง | ต่ำกว่า 60 |

Reward เป็นค่าที่บุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ ได้ปฏิบัติงาน มีผลงานที่ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น พนักงานดีเด่น ศิษย์เก่าดีเด่น หรือได้รับรางวัลการวิจัย สิ่งประดิษฐ์ ระดับชาติหรือนานาชาติ เป็นต้น

Star Persons เป็นค่าที่ให้กับบุคลากรในหน่วยงานที่ได้ปฏิบัติงานในแต่ละปีซึ่งมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ชัดยอมรับของหน่วยงานนั้นๆ โดยการประเมินตามเกณฑ์ที่มีทั้งผลงานสำเร็จอย่างดียิ่ง มีพฤติกรรมที่ดีและพัฒนาต่อเนื่อง เป็นต้นแบบหรือตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ

☑ **แนวทางการเลื่อนเงินเดือน** แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง ดังนี้

1. การแบ่งร้อยละของ**วงเงิน**ที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

| แนวทาง | รอบที่ 2 (1 ตุลาคม 2558) |
|-----------------------------------------------|-----------------------------|
| วงเงินที่ได้รับ จัดสรรของแต่ละ หน่วยงาน | 3% |
| COLA | 1% |
| Merit | } 2% |
| Reward | |
| Star | |

| ตัวอย่างการคำนวณ | | | |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| อัตราเงินเดือน รวมของบุคลากร ณ 1 ก.ย. 58 | วงเงินที่ได้รับ จัดสรรของแต่ละ หน่วยงาน (3%) | วงเงินสำหรับ ส่วนที่ 1 COLA (1%) | วงเงินสำหรับ ส่วนที่ 2 Merit/Reward/Star (2%) |
| (1) | (2) = (1) X 3% | (3) = (1) X 1% | (4) = (1) X 2% |
| 100,000 บาท | 3,000 บาท | 1,000 บาท | - Merit 1%=1,000 บาท - Reward 0.5%=500 บาท - Star 0.5%=500 บาท |

คณะ/หน่วยงาน
สามารถเปลี่ยนแปลง
การกำหนดร้อยละ
ของส่วนที่ 2 ได้ตาม
บริบทขององค์กร

*** ตารางข้างบนที่ปรากฏเป็นเพียงตัวอย่างเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติเท่านั้น
คณะ/หน่วยงาน สามารถกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสมและบริบทของ
องค์กรนั้น ๆ***

2. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล ทั้งนี้ แต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละของฐานในการคำนวณ โดยแบ่งร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลตามรอบการเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

| แนวทาง | รอบที่ 2 (1 ตุลาคม 2558) |
|--------|-----------------------------|
| COLA | 1% |
| Merit | } 0% - 5% |
| Reward | |
| Star | |

| ตัวอย่างการกำหนดร้อยละการเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินฯ (Merit) | | |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| ระดับผลการประเมิน (มหาวิทยาลัยกำหนด) | คะแนน (มหาวิทยาลัยกำหนด) | ร้อยละการเลื่อนเงินเดือน ของฐานในการคำนวณ (คณะ/หน่วยงานกำหนด) |
| ดีเด่น | 90 – 100 | ไม่เกินร้อยละ 5 |
| ดีมาก | 80 – 89 | ไม่เกินร้อยละ 4 |
| ดี | 70 – 79 | ไม่เกินร้อยละ 3 |
| พอใช้ | 60 – 69 | ไม่เกินร้อยละ 2 |
| ต้องปรับปรุง | ต่ำกว่า 60 | งดเลื่อนเงินเดือน |

*** ตารางข้างบนที่ปรากฏเป็นเพียงตัวอย่างเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติเท่านั้น คณะ/หน่วยงาน สามารถกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสมและบริบทขององค์กรนั้น ๆ***

- 2.1 สำหรับ COLA (Cost of Living Allowance) ให้จ่ายบุคลากรทุกคนในอัตราร้อยละ 1 ของเงินเดือนบุคลากรรายบุคคล และอยู่ภายในวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ 1 (COLA)
- 2.2 สำหรับ Merit Reward และ Star ให้จ่ายบุคลากรในอัตราไม่เกินร้อยละ 5 ของฐานในการคำนวณ และอยู่ภายในวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ 2 (Merit Reward และ Star) โดยให้หน่วยงานกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนของผลสัมฤทธิ์ และร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนได้ตามบริบทของหน่วยงานและจัดทำเป็นประกาศหน่วยงานแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

| ตัวอย่างการคำนวณ | | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------|-------------------------------------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| อัตราเงินเดือนของ น.ส.เอ ปีซีดี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ ณ 1 ก.ย. 58 (บาท) | ส่วนที่ 1 เงินเดือน สำหรับ COLA (วงเงิน1%) (บาท) | ส่วนที่ 2 (วงเงิน 2%) เงินเดือนสำหรับ Merit/Reward/Star (0 - 5%) (บาท) | | | | | รวมเงินที่ได้เลื่อน ณ 1 ต.ค. 58 (ส่วนที่1+ส่วนที่2) วงเงิน 3% (บาท) | ร้อยละในการเลื่อน ตามฐานในการคำนวณ ณ 1 ต.ค. 58 |
| | | Merit (บาท) | Reward (บาท) | Star (บาท) | รวมเงินที่ได้เลื่อน ส่วนที่ 2 (บาท) | ฐานในการคำนวณ | | |
| | | (3) | (4) | (5) | (6) | | | |
| (1) | (2) = (1)X1% | (3) | (4) | (5) | (6) = (3)+(4)+(5) | (7) | (8) = (2)+(6) ปัดเป็นสิบบาท | (9) = [(8)X100]/(7) |
| 26,680 | 266.80 | 450 | 200 | 200 | 850 | 31,080 | 1,120 | 3.61 |

หมายเหตุ : เงินที่ได้เลื่อนของบุคลากรทุกคนในคณะ/หน่วยงานรวมกัน ต้องไม่เกินวงเงินร้อยละ 3 (ตามข้อ 1)

*** ตารางข้างบนที่ปรากฏเป็นเพียงตัวอย่างเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติเท่านั้น คณะ/หน่วยงาน สามารถกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสมและบริบทขององค์กรนั้น ๆ***