

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
 รัยที่ ๒๖๙๕
 วันที่ 25 ก.พ. 25๖๕
 เวลา ๑.๓๐๘



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครสวรรค์
ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการโอนเงินเดือน
พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรให้มีหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการโอนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย และเพื่อให้การโอนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความ ในมาตรา ๑๗ มาตรา ๒๐ และมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับความในมาตรา ๑๔(๒) แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ พ.ศ.๒๕๓๓ และมติสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๒๙๑ (๑๒/๒๕๖๔) เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการโอนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

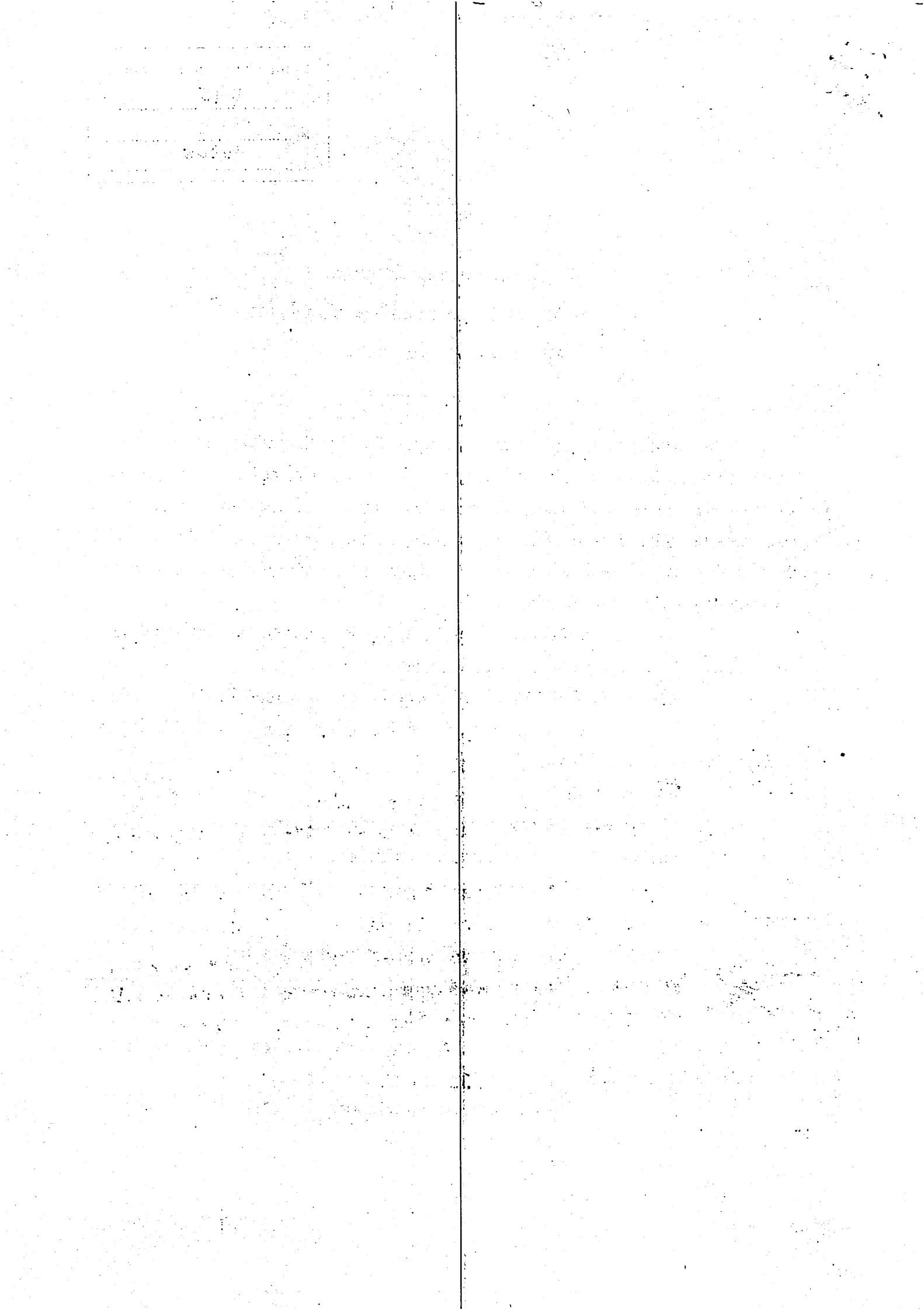
ข้อ ๓ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

- “สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยนครสวรรค์
- “มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
- “ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนครสวรรค์
- “อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครสวรรค์
- “พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ (เงินงบประมาณแผ่นดิน และเงินงบประมาณรายได้)
- “หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ วิทยาลัย สำนัก กอง สถาน หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า
- “ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

สำเนาถูกต้อง

(นางจันทรรักษ์ สุชะวีริยะ)
 ปัตติกร



“ปีงบประมาณ” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป โดยให้ปี พ.ศ. ที่ถัดไปนั้นเป็นชื่อสำหรับปีงบประมาณนั้น

“ปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แต่ละปี ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ปีที่แล้ว ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

“ปีการประเมิน” หมายความว่า ระหว่างช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของรอบปีประเมินล่าสุด

“ฐานในการคำนวณ” หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อน เงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละระดับโดยแบ่งออกเป็น

(๑) ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่มหาวิทยาลัย กำหนด กับค่ากลาง หารด้วยสอง

(๒) ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนสูงสุดตามที่มหาวิทยาลัย กำหนด กับค่ากลาง หารด้วยสอง

“ช่วงเงินเดือน” หมายความว่า ช่วงของเงินเดือนระหว่างเงินเดือนขั้นต่ำถึงค่ากลาง หรือระหว่าง ค่ากลางถึงเงินเดือนขั้นสูง แล้วแต่กรณี และช่วงเงินเดือนเดือนที่มหาวิทยาลัยปรับให้สอดคล้องกับฐานในการ คำนวณด้วย

ข้อ ๕ ให้อธิการบดี หรือผู้ที่ได้รับอำนาจ เป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๖ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด ไว้ในข้อบังคับนี้ และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่ ก.บ.ม. กำหนดมาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

การเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละคน ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุด ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

การเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานมหาวิทยาลัยโดยมิได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง แต่ใช้วิธีการ หารเฉลี่ยเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละคนให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๘ ของฐาน ในการคำนวณ และให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้ เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการ มีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดสิบบาท

สำเนาถูกต้อง



(นางจันทรีนภา สุขะวิริยะ)

อธิการ

ข้อ ๗ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยให้เลื่อนปีละ ๑ ครั้ง คือ วันที่ ๑ ตุลาคม

ข้อ ๘ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนเป็นไปตามที่ ก.พ.อ.และมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๙ ผลการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละคน ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ที่มีอำนาจ สั่งเลื่อนเงินเดือนจัดให้มีการแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนฐาน ในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ผู้ นั้น ทราบด้วย

ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในปีที่แล้วมามีผลการประเมินการปฏิบัติราชการสองรอบรวมกัน โดยเมื่อเทียบเป็นร้อยละ แล้วมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๒) ในปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษา ในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีไขความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสี่เดือน

(๔) ในปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่เหตุผลอันสมควร

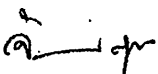
(๕) ในปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน หรือได้ ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าแปดเดือน

(๗) ในปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงาน ในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าแปดเดือน

(๘) ในปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อน เงินเดือนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่ อันเป็นที่ตั้งของหน่วยงาน

(๙) ในปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกิน ๔๕ วัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้
สำเนาถูกต้อง



(นางจันทรรณา สุชะวีริยะ)

อธิการ

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมาย ว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกิน ๑๒๐ วันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบสภามหาวิทยาลัย และ ก.พ.อ. ถือเป็น การปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยแล้วแต่กรณีไม่เกินร้อยละสองของวงเงินที่ใช้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในกลุ่มผู้ที่ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) กลับมาปฏิบัติราชการโดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในปีที่แล้วมาน้อยกว่า ๘ เดือน หรือ

(๒) อยู่ระหว่างลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ตามระยะเวลาของหลักสูตร ที่ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ดังนี้

(ก) ลาศึกษาระดับปริญญาตรี มีกำหนดไม่เกิน ๔ ปี

(ข) ลาศึกษาระดับปริญญาโท มีกำหนดไม่เกิน ๒ ปี

(ค) ลาศึกษาระดับปริญญาเอก มีกำหนดไม่เกิน ๓ ปี

(ง) ลาฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย มีกำหนดไม่เกิน ๑ ปี

(๓) การปฏิบัติงานปีที่แล้วมาต้องมีวันลาป่วย ลากิจ รวมกันไม่เกิน ๔๕ วันทำการ

ข้อ ๑๒ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้นำข้อมูลการลา พุทธิกรรมการมาทำงาน การรักษา วินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณา ด้วย

สำเนาถูกต้อง

นางจันทรรักษา สุขะวิริยะ)

อธิการ

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นกลับมา ปฏิบัติราชการให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายที่มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งให้มีการคำนวณเพื่อหา อัตราเงินเดือนที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นจะได้รับเมื่อกลับมาปฏิบัติราชการ

ข้อ ๑๔ อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายที่มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะนำเอาเหตุที่พนักงาน มหาวิทยาลัยผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้อง คดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้ เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีข้อความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิด ลหุโทษและเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูก ลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการ กระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้การ เลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดี หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายที่มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้นั้นเสียใหม่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงระดับเงินเดือนสูงสุดที่กำหนดสำหรับ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นและเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนสูงสุด ตามที่กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้น ให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายที่มีอำนาจสั่งเลื่อน เงินเดือน สั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งหลังสุด มาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๘ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๑๐ แต่อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายที่มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุผลพิเศษที่สมควร เลื่อนเงินเดือนให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายที่มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน นำเสนอ ก.บ.ม. พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า ก.บ.ม. เห็นชอบจึงจะสั่งเลื่อนเงินเดือนได้

ข้อ ๑๙ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดของสายงาน หรือระดับตำแหน่งให้ได้รับเป็นค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการ โดยคิดเป็นร้อยละของฐาน ในการคำนวณที่กำหนดไว้ตามช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
สำเนาถูกต้อง

(นางจัมพรนภา สุขะวีริยะ)

อธิการ

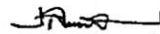
พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่ง อยู่ก่อนรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามอัตราของผลการประเมิน

พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับเงินเดือนใกล้เคียงถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่ง และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เลื่อนเงินเดือนเกินกว่าเงินเดือนที่เหลืออยู่ ให้ได้รับเงินเดือนจนถึงขั้นสูง ของระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่งนั้นก่อน และนำจำนวนอัตราที่เหลือจากการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว มาจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อ ๒๐ การเลื่อนเงินเดือนตามข้อบังคับนี้ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามที่มหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนด และแก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๒๑ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม ข้อบังคับนี้ หรือที่มีได้ระบุไว้ในข้อบังคับนี้ ให้นำเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(ศาสตราจารย์ ดร.นายแพทย์ประสิทธิ์ วัฒนาภา)

นายกสภามหาวิทยาลัยนเรศวร

ในพ. ศ.๖๕

๑. เพื่อไปตทท

๒. นำไปตรวจเอกสาร

การพิมพ์ และแจ้งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

สำเนาถูกต้อง

นางจันทร์นภา สุขะวิริยะ
อธิการ

1107
Dr. Praporn
Prasert

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรกรณ์ ประจันบาน)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

25/1/65
Dr. Praporn
Prasert
อธิการ
25/1/65