



ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ว่าด้วย การเพิ่มค่าตอบแทนเงินเดือนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
และการปรับปรุงวุฒิการศึกษาของพนักงานมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๕๔

อ้างตามความในข้อ ๒๐ และข้อ ๒๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยความเห็นชอบของ
คณะกรรมการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๔
เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘(๒) (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย
ราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๔
เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ มหาวิทยาลัยจึงออกระเบียบการเพิ่มค่าตอบแทนเงินเดือนตาม
ผลการประเมินและการปรับปรุงวุฒิการศึกษาไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้ เรียกว่า “ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย การเพิ่ม
ค่าตอบแทนเงินเดือนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการปรับปรุงวุฒิการศึกษาของ
พนักงานมหาวิทยาลัย”

ข้อ ๒ ให้ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือมติอื่นใดที่ประกาศใช้มาก่อน
ระเบียบนี้ซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ความตามระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สกลนคร

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารบุคคลใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตาม

/พระราชบัญญัติ...

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งได้รับ
สัญญาจ้างใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยได้รับค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือ
เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“การประเมินผลการปฏิบัติราชการ” หมายความว่า การประเมินค่าของผล
การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
ซึ่งต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับ
การประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยตามสมรรถนะที่
ก.บ.ม. กำหนด

“ค่าตอบแทน” หมายความว่า เงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติราชการ
ของพนักงานมหาวิทยาลัยในกรณีต่าง ๆ ได้แก่ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติ
ราชการนอกมหาวิทยาลัย และอื่น ๆ

“เงินเดือน” หมายความว่า ค่าจ้างรายเดือนตามสัญญาจ้างของ
พนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานมหาวิทยาลัย กำหนดรอบการ
ประเมินปีละ ๒ ครั้ง โดยให้ดำเนินการประเมินรอบแรก ๓๑ มีนาคม และรอบที่สอง ๓๐ กันยายน
ของทุกปีงบประมาณ

ข้อ ๖ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย
ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๗ การเพิ่มค่าตอบแทนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย กำหนดให้พิจารณา
จากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีละ ๑ ครั้ง โดยกำหนดเป็นระดับไว้ ดังนี้

(๑) ระดับดีเด่น ได้คะแนนผลการประเมิน ๙๑ - ๑๐๐ คะแนน เพิ่มค่าตอบแทน
เงินเดือน ร้อยละ ๕ จากฐานเงินเดือนเดิม ในจำนวนไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงาน
มหาวิทยาลัยทั้งหมดที่รับการประเมิน

(๒) ระดับดีมาก ได้คะแนนผลการประเมิน ๘๑ - ๙๐ เพิ่มค่าตอบแทนเงินเดือน
ร้อยละ ๔ จากฐานเงินเดือนเดิม ในจำนวนไม่เกินร้อยละ ๒๐ ของจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย
ทั้งหมดที่รับการประเมิน

(๓) ระดับดี ได้คะแนนผลการประเมิน ๗๑ - ๘๐ เพิ่มค่าตอบแทนเงินเดือน
ร้อยละ ๓ จากฐานเงินเดือนเดิม

(๔) ระดับพอใช้ ได้คะแนนผลการประเมิน ๖๑ - ๗๐ เพิ่มค่าตอบแทนเงินเดือน
ร้อยละ ๒ จากฐานเงินเดือนเดิม

((๕) ระดับต้องปรับปรุง...

(๕) ระดับต้องปรับปรุง ได้คะแนนไม่เกินร้อยละ ๖๐ ไม่เพิ่มค่าตอบแทน หรือไม่ผ่านการประเมิน ต้องปรับปรุงการปฏิบัติราชการหรือไม่ต่อสัญญา

ทั้งนี้ ในการประเมินเพื่อเพิ่มค่าตอบแทนแต่ละครั้ง ก.บ.ม. อาจพิจารณาเปลี่ยนแปลงจำนวนผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นและดีมากได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๘ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินที่จะได้รับการเพิ่มค่าตอบแทนเงินเดือนตามข้อ ๗ จะต้องใช้เวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่าแปดเดือน ผู้ที่มีเวลาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยน้อยกว่าแปดเดือน แต่มากกว่าหกเดือนให้ได้รับการเพิ่มค่าตอบแทนเงินเดือนไม่เกินร้อยละสาม

นอกจากมีเวลาปฏิบัติงาน ตามวรรคแรกแล้ว พนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับการเพิ่มค่าตอบแทนเงินเดือนต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- (๑) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ
- (๒) ต้องไม่เป็นผู้ขาดการปฏิบัติงานโดยไม่มีเหตุอันควรเกินกว่า ๑๕ วัน ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- (๓) ไม่เป็นผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัย ที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาลงโทษคดีอาญา ซึ่งไม่ใช่ความผิดที่กระทำไปโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (๔) ไม่เป็นผู้ถูกสั่งพักราชการ เกินกว่า ๔ เดือน หรือถูกสั่งพักราชการในช่วงการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนเงินเดือน
- (๕) ต้องมีวันลาไม่เกินสิทธิการลา ของแต่ละประเภท
- (๖) ได้คะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ น้อยกว่าร้อยละ ๖๑

ข้อ ๙ พนักงานมหาวิทยาลัยที่พัฒนาวิชาการ ศึกษาเพิ่มคุณวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น ภายหลังที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว สามารถยื่นขอปรับคุณวุฒิและค่าตอบแทนเงินเดือนตามคุณวุฒิได้โดยเป็นไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) คุณวุฒิการศึกษาที่เพิ่มขึ้นต้องเป็นคุณวุฒิการศึกษาที่ได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัยให้ศึกษาต่อตามความต้องการของต้นสังกัด และจบการศึกษาภายหลังการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และผ่านการทดลองการปฏิบัติราชการแล้ว

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่จะบรรจุแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิการศึกษาต่ำกว่าคุณวุฒิที่ได้รับไม่สามารถนำคุณวุฒิการศึกษาไปขอปรับค่าตอบแทนเงินเดือนได้ เว้นแต่ ก.บ.ม. และมหาวิทยาลัยจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ขอปรับคุณวุฒิ และค่าตอบแทนเงินเดือนต้องยื่นเรื่องขอปรับคุณวุฒิพร้อมเอกสารรับรองคุณวุฒิการศึกษาที่ขอปรับและวิทยานิพนธ์ หรือผลงานการค้นคว้าอิสระที่ผ่านการอนุมัติจากสถาบันการศึกษาที่สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครรับรอง

//(๓) กรณีที่พนักงาน...

(๓) กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับค่าตอบแทนเงินเดือนขณะนั้นต่ำกว่า
เงินเดือนขั้นต้นของคุณวุฒิการศึกษาที่ขอปรับจะได้รับการปรับค่าตอบแทนเงินเดือนให้ได้รับเท่า
เงินเดือนขั้นต้นของคุณวุฒิการศึกษาที่ขอปรับ

(๔) การขอปรับคุณวุฒิการศึกษาในเงื่อนไขอื่นให้เป็นไปตามมติของ ก.บ.ม.
และทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๐ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ และเป็นผู้วินิจฉัย
ข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ระเบียบนี้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๔



(ศาสตราจารย์สุภมาศ พนิชศักดิ์พัฒนา)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร