

## วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน

### คำจำกัดความ

Cost of Living Allowance (COLA) เป็นค่าที่จำเป็นในการดำรงชีวิตของบุคลากรขั้นต้น โดยจ่ายให้ทุกคนได้รับเท่าๆ กัน

Merit of Works เป็นค่าผลงานของคนที่ได้จากการประเมินค่าผลงานทุกรอบการประเมิน 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 โดยการประเมินตามเกณฑ์ที่มีทั้งผลงานสำเร็จอย่างดียิ่งมีพฤติกรรมที่ดีและพัฒนาต่อเนื่อง เป็นต้นแบบหรือตัวอย่างแก่บุคคลอื่นๆ

**แนวทางการเลื่อนเงินเดือน** แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง ดังนี้

1. การแบ่งร้อยละของ**วงเงิน**ที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

แนวทาง	รอบการเลื่อนเงินเดือน
วงเงินที่ได้รับ จัดสรรของแต่ละ หน่วยงาน	3%
COLA	1%
Merit	} 2%
Reward	
Star	

**ตัวอย่างการคำนวณ**

อัตราเงินเดือน รวมของ บุคลากร ณ 1 ก.ย.	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 ได้ตามความเหมาะสมและบริบท  
ขององค์กรนั้น ๆ\*\*\*

2. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลทั้งนี้ แต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละของฐานในการคำนวณ โดยแบ่งร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลตามรอบการเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

แนวทาง	รอบการเลื่อนเงินเดือน
COLA	1%
Merit	} 0% - 5%
Reward	
Star	

ตัวอย่างการกำหนดร้อยละการเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินฯ (Merit)		
ระดับผลการประเมิน (มหาวิทยาลัยกำหนด)	คะแนน (มหาวิทยาลัยกำหนด)	ร้อยละการเลื่อนเงินเดือนของฐานในการคำนวณ (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 ของฐานในการคำนวณและอยู่ภายในวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ 2 (Merit Reward และ Star) โดยให้หน่วยงานกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนของผลสัมฤทธิ์ และร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนได้ตามบริบทของหน่วยงานและจัดทำเป็นประกาศหน่วยงานแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

ตัวอย่างการคำนวณ								
อัตราเงินเดือน ของน.ส.เอปีซีดี ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ ณ 1 ก.ย. (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 ตามฐานในการ คำนวณ ณ 1 ต.ค.
		Merit (บาท)	Reward (บาท)	Star (บาท)	รวมเงินที่ได้ เลื่อนส่วนที่ 2 (บาท)	ฐานในการคำนวณ		
		(3)	(4)	(5)	(6) = (3)+(4)+(5)			
(1)	(2) = (1)X1%	(3)	(4)	(5)	(6)	(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)

\*\*\* ตารางข้างบนที่ปรากฏเป็นเพียงตัวอย่างเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติเท่านั้นคณะ/หน่วยงาน สามารถกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสมและบริบทขององค์กรนั้น ๆ\*\*\*