



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
สังกัด มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัด มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๑ (๓) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ว่าด้วยการบริหาร
งานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐
และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ในคราวประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย
กาฬสินธุ์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัด มหาวิทยาลัย
กาฬสินธุ์”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์
การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัด มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม
พ.ศ. ๒๕๖๐

(๒) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์
การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัด มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่
๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(๓) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์
การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัด มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่
๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“นายกสภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า นายกสภามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

/ “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา”...

๑-

“พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประเมินปีละสองครั้ง โดยกำหนดให้มีรอบระยะเวลาการประเมิน คือ ครึ่งปีแรก และครึ่งปีหลัง

การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เลื่อนค่าจ้างทุกครั้งที่มีการประเมิน โดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๖ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เลื่อนค่าจ้างได้ไม่เกินวงเงินที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนค่าจ้าง

การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินค่าจ้างสูงสุดในแต่ละระดับของประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ข้อ ๗ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างตามความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๘ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.บ.ม. กำหนดมาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่มหาวิทยาลัยได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนค่าจ้าง

การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละแปดของฐานในการคำนวณของแต่ละบุคคล และให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างตามข้อ ๗ ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าจ้าง โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนค่าจ้าง

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนค่าจ้าง ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ฐานในการคำนวณและช่วงค่าจ้างสำหรับการเลื่อนค่าจ้าง ในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ข้อ ๙ ผลการเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างตามข้อ ๗ จัดให้มีการแจ้งให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเลื่อนค่าจ้างตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และค่าจ้างที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนค่าจ้างนั้น

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนค่าจ้างให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนค่าจ้างให้ผู้ขึ้นทราบบด้วย

ข้อ ๑๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

/(๑) ในครึ่งปี...

- (๑) ในครึ่งปีที่แล้วมา มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ
- (๒) ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๓) ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
- (๔) ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๕) ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องได้รับการจ้างเข้าปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน
- (๖) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือ ปฏิบัติการวิจัย ภายในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสี่เดือน
- (๗) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสี่เดือน
- (๘) ในครึ่งปีที่แล้วมีวันมาสายไม่เกินเก้าครั้ง
- (๙) ในครึ่งปีที่แล้วมา มีเวลาปฏิบัติงาน โดยมีวันลาป่วย ลากิจไม่เกินแปดครั้ง และจำนวนวันลาป่วย ลากิจรวมกันไม่เกินยี่สิบสามวันทำการ แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) และวันลาดังต่อไปนี้
- (ก) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวกันหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ
- (ข) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่
- (ค) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
- (ง) ลาพักผ่อน
- (จ) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา
- (ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (ช) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรสิบห้าวันทำการ
- (ซ) การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๑๑ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณา พร้อมทั้งข้อมูลการลา พุติกรรมการมาปฏิบัติงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ การปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และข้อควรพิจารณาอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนดมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๑๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด ให้นำผลการปฏิบัติงานในครึ่งปีที่แล้วมาของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้น ทุกตำแหน่งและทุกแห่ง มาประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างด้วย

ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละประเภท



/ข้อ ๑๓ อธิการบดี...

ข้อ ๑๓ อธิการบดีจะนำเอาเหตุที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์และถูกศาลพิจารณาในคดีอาญาให้ลงโทษความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ทำได้โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษและเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนค่าจ้างมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนค่าจ้างซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้อธิการบดีพิจารณาสั่งเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๑๖ ในครั้งที่แล้วมาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนค่าจ้างถึงแม้ผู้นั้นถึงแก่ความตายให้อธิการบดีสั่งเลื่อนค่าจ้างให้ผู้นั้นตามผลการประเมิน โดยให้มีผลถึงวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๑๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนค่าจ้าง เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๐ หากมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างตามข้อ ๗ นำเสนอ ก.บ.ม. พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า ก.บ.ม. เห็นชอบก็จะสั่งเลื่อนค่าจ้างได้

ข้อ ๑๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับค่าจ้างสูงสุดหรือใกล้ถึงค่าจ้างสูงสุดของสายงานหรือ ระดับตำแหน่ง การได้รับค่าจ้างให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยยกพลินธุ์ เรื่อง บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๑๙ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้รับอนุญาตให้ไป ศึกษา ฝึกอบรมหรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ และได้รายงานตัวกลับมาปฏิบัติราชการ หากมีเวลาปฏิบัติงานในครั้งที่แล้วมาน้อยกว่าสี่เดือนไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง

ในกรณีที่กลับมาปฏิบัติงานในวันที่หนึ่งของเดือนธันวาคม หรือเดือนมิถุนายน หากวันที่หนึ่งของเดือนนั้นตรงกับวันหยุดราชการ ให้นับวันหยุดราชการนั้นรวมเป็นวันปฏิบัติงานด้วย

ข้อ ๒๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยในสาขาที่มหาวิทยาลัยสนับสนุนการศึกษาที่ผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศภายในระยะเวลาหลักสูตรที่ได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัยโดยไม่มีการขอขยายระยะเวลา



/(๒) มีความอดสาหะ...

(๒) มีความเหมาะสม ขยันหมั่นเพียรในการศึกษา ฝึกอบรม ดูกานหรือปฏิบัติการวิจัย โดยให้หน่วยงานพิจารณาผลการเรียน การฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยแล้วแต่กรณี

สำหรับการรายงานผลการศึกษาให้รายงานผลในแต่ละภาคการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษา โดยให้ใช้ผลการศึกษาของภาคการศึกษาที่ผ่านมาเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างในครั้งถัดไป

ข้อ ๒๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดได้รับค่าจ้างถึงระดับค่าจ้างสูงสุด ที่ ก.บ.ม. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นและค่าจ้างที่ได้รับอยู่นั้น ต่ำกว่าค่าจ้างสูงสุดตามที่ ก.บ.ม. กำหนด สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างตามข้อ ๗ สั่งเลื่อนค่าจ้างให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งสุดท้ายมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างดังกล่าว โดยให้เลื่อนค่าจ้างตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ ๒๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับค่าจ้างสูงสุดหรือใกล้ถึงค่าจ้างสูงสุดของสายงานหรือระดับตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานโดยคิดเป็นร้อยละของฐานในการคำนวณที่กำหนดไว้ตามช่วงค่าจ้างในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ส่วนการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับค่าจ้างใกล้ถึงขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่งและได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เลื่อนค่าจ้างเกินกว่าค่าจ้างที่เหลืออยู่ ให้ได้รับค่าจ้างจนถึงขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่งนั้นก่อน และนำจำนวนอัตราที่เหลือจากการเลื่อนค่าจ้างดังกล่าว มาเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อ ๒๓ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงค่าจ้างสำหรับการเลื่อนค่าจ้างในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ข้อ ๒๔ การเลื่อนค่าจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งอธิการบดี ให้นายกสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้าง

ข้อ ๒๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับผลการประเมินระดับพอใช้หรือต่ำกว่าเป็นเวลาสองครั้งติดต่อกัน ให้ผู้บังคับบัญชานำความเห็นเสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาเลิกจ้างต่อไป เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณนั้น แม้จะมีระยะเวลาของสัญญาจ้างเหลืออยู่ก็ตาม

ข้อ ๒๖ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้

ในการตีความหรือวินิจฉัยกรณีที่มีปัญหาขัดข้องเกี่ยวกับการดำเนินการตามประกาศนี้หรือกรณีที่ประกาศนี้มีได้กำหนดไว้ ให้ ก.บ.ม. วินิจฉัยชี้ขาดและคำวินิจฉัยของ ก.บ.ม. ให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘



(รองศาสตราจารย์สุพรรณ สุตสนธิ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ประธานกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



บัญชีแนบท้าย

ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

สังกัด มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

ฐานในการคำนวณและช่วงค่าจ้างสำหรับการเลื่อนค่าจ้างในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง	ช่วงค่าจ้าง	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	ฐานในการคำนวณ
วิชาการ	ศาสตราจารย์	๙๓,๓๓๐ - ๑๑๕,๒๐๐	บน	๑๐๒,๘๔๐
		≤ ๙๓,๓๒๐	ล่าง	๙๓,๓๒๐
	รองศาสตราจารย์	๗๘,๔๙๐ - ๑๐๕,๕๔๐	บน	๙๑,๔๙๐
		≤ ๗๘,๔๘๐	ล่าง	๗๘,๔๘๐
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๖๑,๒๔๐ - ๘๙,๒๕๐	บน	๗๖,๙๔๐
		≤ ๖๑,๒๓๐	ล่าง	๕๖,๗๕๐
	อาจารย์	๔๕,๘๔๐ - ๖๕,๔๐๐	บน	๕๕,๖๒๐
		๒๖,๒๕๐ - ๔๕,๘๓๐	ล่าง	๓๖,๐๕๐
บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดีหรือเทียบเท่า	๖๘,๐๓๐ - ๙๑,๔๗๐	บน	๗๙,๒๙๐
		๔๒,๗๑๐ - ๖๘,๐๒๐	ล่าง	๖๘,๐๒๐
	ผู้อำนวยการกองหรือ เทียบเท่า	๕๖,๐๒๐ - ๗๗,๓๕๐	บน	๖๖,๖๘๐
		๓๔,๖๖๐ - ๕๖,๐๑๐	ล่าง	๔๘,๓๘๐
วิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ	เชี่ยวชาญพิเศษ	๗๙,๐๙๐ - ๙๖,๖๒๐	บน	๘๖,๗๑๐
		๕๖,๙๖๐ - ๗๙,๐๘๐	ล่าง	๗๙,๐๘๐
	เชี่ยวชาญ	๖๕,๔๓๐ - ๘๙,๗๖๐	บน	๗๗,๕๒๐
		๔๐,๘๒๐ - ๖๕,๔๒๐	ล่าง	๖๕,๔๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๕๒,๓๗๐ - ๗๕,๙๑๐	บน	๖๔,๑๓๐
		๒๘,๗๙๐ - ๕๒,๓๖๐	ล่าง	๔๘,๓๖๐
	ชำนาญการ	๓๘,๑๔๐ - ๕๖,๖๘๐	บน	๔๗,๕๒๐
		๑๙,๕๗๐ - ๓๘,๑๓๐	ล่าง	๓๑,๗๔๐
	ปฏิบัติการ	๒๗,๒๕๐ - ๓๔,๙๗๐	บน	๓๑,๑๑๐
		๑๙,๕๐๐ - ๒๗,๒๔๐	ล่าง	๒๓,๓๘๐

