



ระเบียบโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์
ว่าด้วยการพิจารณาเงินเดือนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรให้มีระเบียบ ว่าด้วยการพิจารณาเงินเดือนประจำปีเพื่อเป็นบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลใช้ความรู้ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรักษาวินัยและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นเจ้าหน้าที่

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๘ และ ข้อ ๒๓ แห่งข้อบังคับโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐๓/๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ จึงมีมติให้ออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ว่าด้วยการพิจารณาเงินเดือนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“โรงเรียน” หมายความว่า โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

“ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า บุคคลที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์อนุมัติให้ทำสัญญาจ้างและปฏิบัติงานเต็มเวลา

“รอบปีงบประมาณ” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป

“รอบการประเมิน” หมายความว่า รอบการประเมินที่จะใช้เพื่อขึ้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ มีนาคมถึงวันที่ ๑๕ กันยายนของปีเดียวกันและ ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กันยายนถึงวันที่ ๑๕ มีนาคมของปีถัดไป

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของผู้อำนวยการให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๕ การพิจารณาเงินเดือนเจ้าหน้าที่ให้กระทำได้ไม่เกินปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง

ข้อ ๖ การเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่ ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เจ้าหน้าที่ดำรงอยู่และกล่องเงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ถือครองอยู่

ข้อ ๗ การพิจารณาเงินเดือนเจ้าหน้าที่แบ่งออกเป็นกลุ่มตามกล่องเงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ถือครองอยู่ตามโครงสร้างเงินเดือน โดยมีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของแต่ละสาขาวิชา/ฝ่าย เท่ากับ ๘๐ คะแนน การเลื่อนเงินเดือนจะได้รับเลื่อนเป็นร้อยละของค่าอ้างอิงตามกล่องเงินเดือนตามวิธีการและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๘ เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่งต่อไปนี้เป็นผู้ไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปี

(๑) ในปีงบประมาณปัจจุบันมีเวลาทำงานรวมน้อยกว่า ๘ เดือน (ในรอบครึ่งปีงบประมาณมีเวลาทำงานรวมน้อยกว่า ๔ เดือน)

(๒) ในรอบปีงบประมาณมีการลา กิจ ลาป่วย รวมกันเกินกว่า ๔๕ วัน (ในรอบครึ่งปีงบประมาณมีการลา กิจ ลาป่วย รวมกันเกินกว่า ๒๓ วัน) ยกเว้นการ ลาคลอดไม่เกิน ๙๐ วัน การลาไปอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ และการลาป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

(๓) ในรอบปีงบประมาณมาทำงานสายเกิน ๓๐ ครั้ง (ในรอบครึ่งปีงบประมาณมาทำงานสายเกิน ๑๕ ครั้ง)

(๔) ในรอบปีงบประมาณมีการขาดงานเกินกว่า ๑๐ วัน (ในรอบครึ่งปีงบประมาณมีการขาดงานเกิน ๕ วัน)

(๕) ในรอบปีงบประมาณถูกลงโทษทางวินัย ในโทษงดบำเหน็จความชอบหรือตัดเงินเดือน (นับวันที่คำสั่งมีผลบังคับ)

(๖) การปฏิบัติงานในรอบการประเมินได้รับการประเมินผลงานในหน้าที่ตามแบบประเมินที่ทางโรงเรียนกำหนด ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรือได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำของกล่องเงินเดือนที่ตนครองอยู่

ข้อ ๙ ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นว่าเจ้าหน้าที่คนใดที่อยู่ในหลักเกณฑ์เป็นผู้ไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีตามข้อ ๘ สมควรได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษให้ผู้อำนวยการนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้แบบประเมินเพื่อพิจารณาเงินเดือนประจำปีตามที่โรงเรียนกำหนด ซึ่งจะต้องทำปีละ ๒ ครั้ง

ข้อ ๑๑ วิธีประเมินให้ดำเนินการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถอธิบายและตรวจสอบได้ โดยอาจกำหนดให้เพื่อนร่วมงาน นักเรียน หรือผู้ใช้บริการ มีส่วนร่วมในการประเมินเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนด้วยก็ได้ วิธีการและแบบการประเมินให้เป็นไปตามที่โรงเรียนกำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน โดยมีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสาขาวิชา/ฝ่ายและแจ้งให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดรับทราบผลประเมินคณะกรรมการฯ ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นเป็นประธานกรรมการ และตัวแทนเจ้าหน้าที่ในสาขาวิชา/ฝ่ายเป็นกรรมการ ตัวแทนเจ้าหน้าที่นอกสาขาวิชา/ฝ่ายที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของสาขาวิชา/ฝ่ายเป็นกรรมการ ตามจำนวนที่เห็นสมควร

การได้มาซึ่งตัวแทนเจ้าหน้าที่นั้น ให้บุคลากรในสาขาวิชา/ฝ่ายประชุมเพื่อเสนอชื่อให้ผู้อำนวยการพิจารณา

(๒) ให้มีคณะกรรมการวินิจฉัย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสาขาวิชา/ฝ่าย หัวหน้างาน และวินิจฉัยผลการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน หากพบว่ามีคุณสมบัติ สามารถให้หัวหน้าสาขาวิชา/ฝ่ายให้ข้อมูลเพิ่มเติม พิจารณาให้เกิดความเหมาะสม และให้นำหนักคะแนนของแต่ละสาขาวิชา/ฝ่ายจากผลสำเร็จของการทำงานเป็นทีม

(๓) คณะอนุกรรมการและผู้อำนวยการเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการ โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

(๔) ให้ผู้ประเมินเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินได้ชี้แจงหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับคะแนนผลการประเมินก่อนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยเฉพาะผู้ที่ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๒ การดำเนินการก่อนวันที่ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ ให้มาบังคับใช้ได้โดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดแย้งกับระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔


(ดร. สัมพันธ์ ศิลปนาฏ)
ประธานอนุกรรมการบริหารงานบุคคล