



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๓

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีมาตรฐานและเกิดความเป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับ มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๓”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“รอบความดี” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป และระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

“อธิการบดี” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ สถาบัน สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกอง ทั้งที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ หรือมติสภามหาวิทยาลัย

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาให้ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินและ/หรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔ ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยปีละสองครั้ง โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การศึกษาวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าตอบแทน

/ในการ...

ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน กำหนดระยะเวลา ดังนี้

- (๑) ครั้งที่หนึ่ง ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป เพื่อประเมินเลื่อนขั้นค่าตอบแทน ณ วันที่ ๑ เมษายน
- (๒) ครั้งที่สอง ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน เพื่อประเมินเลื่อนขั้นค่าตอบแทน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม

ข้อ ๕ การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตราสูงสุดในแต่ละประเภทตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ข้อ ๖ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทน ต้องมีผลประเมินการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้มาตรฐาน โดยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคม และต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินงบประมาณแผ่นดิน)

(๑) ในรอบความดีที่แล้วมาต้องได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่หน่วยงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๕ แล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทน

(๒) ในรอบความดีที่แล้วมา จนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในรอบความดีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในรอบความดีที่แล้วมา ต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในรอบความดีที่แล้วมา ต้องปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๖) ในรอบความดีที่แล้วมา ถ้าผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ เมื่อกลับมาแล้วต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

(๗) ในรอบความดีที่แล้วมา ต้องไม่ลาป่วยหรือลาจกส่วนตัว และมาทำงานสายไม่เกินจำนวน ครั้งและวันดังนี้

(ก) การพิจารณาผลการปฏิบัติงานเพื่อประเมินเลื่อนขั้นค่าตอบแทน ณ วันที่ ๑ เมษายน จะต้องลาป่วยและลาจกส่วนตัวไม่เกิน ๘ ครั้ง และจำนวนวันลาป่วยและลาจกส่วนตัวรวมกันไม่เกิน ๒๓ วันทำการ และมาสายไม่เกิน ๘ ครั้ง

(ข) การพิจารณาผลการปฏิบัติงานเพื่อประเมินเลื่อนขั้นค่าตอบแทน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม จะต้องลาป่วยและลาจกส่วนตัวไม่เกิน ๗ ครั้ง และจำนวนวันลาป่วยและลาจกส่วนตัวรวมกันไม่เกิน ๒๒ วันทำการ และมาสายไม่เกิน ๘ ครั้ง

(๘) วันลาตาม (๗) ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

- (ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย
- (ข) ลาคลอบบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
- (ค) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่
- (ง) ลาพักผ่อน
- (จ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (ฉ) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ
- (ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้)

- (๑) ในรอบความดีที่แล้วมาต้องได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่หน่วยงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๔ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทน
- (๒) ในรอบความดีที่แล้วมา จนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๓) ในรอบความดีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
- (๔) ในรอบความดีที่แล้วมา ต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๕) ในรอบความดีที่แล้วมา ต้องปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน
- (๖) ในรอบความดีที่แล้วมา ต้องไม่ลาป่วยหรือลากิจส่วนตัว และมาทำงานสายไม่เกินจำนวนครั้งและวันดังนี้

(ก) การพิจารณาผลการปฏิบัติงานเพื่อประเมินเลื่อนขั้นค่าตอบแทน ณ วันที่ ๑ เมษายน จะต้องลาป่วยและลากิจส่วนตัวไม่เกิน ๘ ครั้ง และจำนวนวันลาป่วยและลากิจส่วนตัวรวมกันไม่เกิน ๘ วันทำการ และมาสายไม่เกิน ๖ ครั้ง

(ข) การพิจารณาผลการปฏิบัติงานเพื่อประเมินเลื่อนขั้นค่าตอบแทน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม จะต้องลาป่วยและลากิจส่วนตัวไม่เกิน ๗ ครั้ง และจำนวนวันลาป่วยและลากิจส่วนตัวรวมกันไม่เกิน ๗ วันทำการ และมาสายไม่เกิน ๖ ครั้ง

(๗) วันลาตามข้อ (๖) ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

- (ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย
- (ข) ลาคลอบบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
- (ค) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

- (ง) ลาพักผ่อน
- (จ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (ฉ) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลาย

คราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

ข้อ ๗ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในรอบความดีที่แล้ว จะต้องมีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ซึ่งผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานมาก และยังไม่เป็นที่พอใจ โดยคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทน

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจตามมาตรฐาน และดีตามมาตรฐาน แต่ค่อนข้างใกล้เคียงกับระดับดีเด่น โดยคะแนนประเมินอยู่ในระหว่างร้อยละ ๖๐ - ๗๙ ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทน ๐.๕ ขั้น

(๓) พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจอย่างยิ่ง และดีเกินตามมาตรฐานแล้ว ยังปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่ในตำแหน่งของตนจนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัยเป็นพิเศษอีกด้วย โดยคะแนนประเมินอยู่ในระหว่างร้อยละ ๘๐ - ๑๐๐ ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทน ๑ ขั้น

ข้อ ๘ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทน ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายนำข้อมูล การลา พฤติกรรมการมาทำงาน และการรักษาวินัยมาประกอบการพิจารณาด้วย

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการผู้ใดส่งผลสอบในแต่ละภาคการศึกษาล่าช้า หรือไม่ครบถ้วนเกินกว่าระยะเวลาที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนกำหนดให้นำมาประกอบการพิจารณา ผลการปฏิบัติงานในรอบความดีนั้น

ข้อ ๙ พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีผลการประเมินในระดับดี หรือระดับดีเด่น จะได้รับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในอัตราร้อยละเท่าใด จำนวนเท่าใด ให้จัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๐ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนแต่ละครั้ง ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทน เห็นสมควรให้พนักงานผู้ใดได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทน แต่ปรากฏว่าไม่มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครว่าด้วย การสืบสวนข้อเท็จจริง พ.ศ. ๒๕๕๐ และ/หรือข้อบังคับ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครว่าด้วย การสอบสวนพิจารณา พ.ศ. ๒๕๕๐ ก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนรอการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้ก่อน เมื่อการสอบสวนและการพิจารณาแล้วเสร็จให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพิจารณา ดังนี้

(๑) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ไม่มีความผิด หรือจะถูกลงโทษภาคทัณฑ์ให้สั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้เกินหนึ่งครั้งให้สั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้

(๒) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ให้งดเลื่อนขั้นค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้เกินหนึ่งครั้งให้งดเลื่อนขั้นค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่จะถูกลงโทษ

(๓) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากงาน หรือจะต้องถูกสั่งให้ออกจากงานเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ให้งดเลื่อนขั้นค่าตอบแทนทุกครั้งที่ได้รับอนุญาตเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้

การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ ๑๑ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนแต่ละครั้ง ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนเห็นสมควรให้พนักงานผู้ใดได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทน แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่งานของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนรอการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้ก่อน เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพิจารณาตั้งนี้

(๑) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้สั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้สั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รับอนุญาตเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้

(๒) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนขั้นค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้เลื่อนขั้นค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ

(๓) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนขั้นค่าตอบแทนทุกครั้งที่ได้รับอนุญาตเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้

การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกฟ้องคดีอาญาหลายคดีให้แยกพิจารณาเป็นคดี ๆ ไป

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนได้รับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานผู้ใดไว้เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๐ และเหตุถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๑๑ ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวรอการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนผู้นั้นไว้ จนกว่าการสอบสวนและการพิจารณาทางวินัยแล้วเสร็จ และจนกว่าศาลมีคำพิพากษาแล้ว จึงให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทน พิจารณาการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนตามข้อ ๑๐ (๑) (๒) หรือ (๓) หรือตามข้อ ๑๑ (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ โดยถือเกณฑ์จำนวนครั้งที่จะงดการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา

ข้อ ๑๓ การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้หัวหน้าหน่วยงาน นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๔ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทน แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นเสนออธิการบดีต่อไป

/ในกรณี ...

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานเดียวกันหรือ

ต่างหน่วยงาน หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใดใน รอบความดีที่แล้วมาให้ นำผลการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทนตามข้อ ๕ หรือ ข้อ ๖ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนดไว้ใน ประกาศนี้ ให้อธิการบดีพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายได้ ๐.๕ ชั้น ในรอบความดีนั้น ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจ้างและแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานหรือได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการจากการได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศหรือไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ในวันเปิดทำการวันแรกของเดือนพฤศจิกายนสำหรับการประเมินครั้งที่หนึ่ง และวันแรกของเดือน พฤษภาคมสำหรับการประเมินครั้งที่สอง

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมีเวลาปฏิบัติหน้าที่ในรอบความดีที่แล้วมาน้อยกว่าสี่เดือน แต่เป็นผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น

ข้อ ๑๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดที่มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบความดีอยู่ในระดับต้องปรับปรุงสี่ครั้งติดต่อกัน ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยสั่งเลิกจ้างต่อไป

ข้อ ๑๖ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นค่าตอบแทนแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติ ให้อธิการบดีนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพิจารณา

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๓



(รองศาสตราจารย์ ดร.เป็รื่อง กิจรัตน์ภร)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร