ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

.....

อาศัยอำนาจตามความในระเบียบสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๕ วรรคหนึ่ง ข้อ ๒๗ และข้อ ๒๘ ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารพนักงานในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๑ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจึงออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

"มหาวิทยาลัย" หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

"อธิการบดี" หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

"คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย" หมายความว่า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยการบริหารมหาวิทยาลัย

"หน่วยงาน" หมายความว่า หน่วยงานตามระเบียบสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย

"พนักงาน" หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยตามระเบียบสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย

"ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ

"รอบปีความดีความชอบ" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจออกคำสั่ง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามประกาศนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาด

หมวด ๑
การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหมวดนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

(๑) เพื่อต่อสัญญาจ้าง หรือการเลิกจ้าง

(๒) เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างตามหมวด ๒

(๓) เพื่อปรับปรุงพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(๔) เพื่อการมอบหมายงาน

(๕) เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานปีละสองครั้ง คือ

(๑) ครั้งที่หนึ่ง ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

(๒) ครั้งที่สอง ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน โดยให้สอดคล้องกับการจ้าง ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด

ให้ผลการประเมินจะแยกเป็นห้าระดับดังนี้

(๑) ดีเด่น

(๒) ดีมาก

(๓) ดี

(๔) พอใช้

(ก) พอใช้ในระดับปกติ

(ข) พอใช้ในระดับต่ำ

(๕) ต้องปรับปรุง

ข้อ ๘ เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้แทนคณะกรรมการซึ่งเป็นผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้พนักงานผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานเพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๙ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างพนักงานประจำเพื่อจ้างในระยะที่สองและระยะที่สาม ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาทั้งหมดมาประกอบการพิจารณาด้วย โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาทั้งหมดเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนออธิการบดี เพื่อประกอบการพิจารณาสั่งจ้างในระยะที่สองหรือระยะที่สาม แล้วแต่กรณีต่อไป

หมวด ๒
การเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ข้อ ๑๐ การเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงาน ให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่ได้เลื่อน

ข้อ ๑๑ การเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงาน ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงสุดของอัตราค่าจ้าง ตามบัญชีค่าจ้างสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๒ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีครึ่งขั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างตามข้อ ๑๓ และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ในระดับปกติ โดยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางมหาวิทยาลัยและสังคม

ในแต่ละภาคการศึกษา หากพนักงานตำแหน่งวิชาการผู้ใดส่งผลสอบล่าช้า หรือไม่ครบถ้วนเกินกว่าระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด ให้เลื่อนขั้นค่าจ้างได้ไม่เกินครึ่งขั้นสำหรับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานในรอบปีความดีความชอบนั้น

ข้อ ๑๓ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีหนึ่งขั้น ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหน้าที่อยู่ในระดับดี โดยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางมหาวิทยาลัยและสังคมในระดับที่สูงกว่าพนักงาน ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งขั้น และต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีความดีความชอบที่แล้วมา ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่หน่วยงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานแล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นค่าจ้าง

(๒) ในรอบปีความดีความชอบที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่พนักงานผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้าง และได้ถูกงดเลื่อนขั้นค่าจ้างเพราะถูกสั่งลงโทษทางวินัย หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่จะได้เลื่อนขั้นค่าจ้างเป็นต้นไป

(๓) ในรอบปีความดีความชอบที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสี่เดือน

(๔) ในรอบปีความดีความชอบที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๕) ในรอบปีความดีความชอบที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานมาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน โดยนับตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์เป็นต้นไป จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน เว้นแต่ในกรณีที่วันเปิดทำการวันแรกหรือวันถัดไปของเดือนกุมภาพันธ์ตรงกับวันหยุดราชการ และต้องมีวันลาไม่เกินกว่าที่กำหนดใน (๘)

(๖) ในรอบปีความดีความชอบที่แล้วมา ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ ต้องได้ปฏิบัติงานในรอบปีความดีความชอบที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน และต้องมีวันลาไม่เกินกว่าที่กำหนดใน (๘)

(๗) ในรอบปีความดีความชอบที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่อธิการบดีหรือผู้ซึ่งอธิการบดีมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อน

(๘) ในรอบปีความดีความชอบที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติงานสิบสองเดือน โดยมีวันลาไม่เกินสี่สิบห้าวัน แต่ไม่รวมถึงวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาพักผ่อน

(ข) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

(ค) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ง) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันทำการ

(จ) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติหน้าที่ หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติตามหน้าที่

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

การนับจำนวนวันลาไม่เกินสี่สิบห้าวันสำหรับวันลากิจส่วนตัว และลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (จ) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๑๔ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีหนึ่งขั้นครึ่ง ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นตามข้อ ๑๓ และต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหน้าที่อยู่ในระดับดีมาก โดยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางมหาวิทยาลัยและสังคมในระดับที่สูงกว่าพนักงาน ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้น

ข้อ ๑๕ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีสองขั้น ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นตามข้อ ๑๓ และต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ดีเด่น โดยมีประสิทธิภาพประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางมหาวิทยาลัยและสังคมในระดับที่สูงกว่าพนักงาน ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นครึ่งจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

ข้อ ๑๖ การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานตามข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย นำผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามหมวด ๑ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง โดยพิจารณาผลงานที่ได้ปฏิบัติมา คุณภาพและปริมาณงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ ตลอดจนความสามารถแลความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าว

ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงหัวหน้าหน่วยงานสูงสุด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้งพิจารณา

ในการพิจารณาตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้งและอธิการบดีด้วย

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่พนักงานผู้ใดย้าย เลื่อนตำแหน่ง สับเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใดในรอบปีความดีความชอบที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๙ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ให้อธิการบดีพิจารณารายงานผลจากคณะกรรมการตามข้อ ๑๗

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่าพนักงานผู้ใด ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีครั้งขั้นตามข้อ ๑๑ หรือมีเหตุอื่นอันจะงดการเลื่อนขั้นค่าจ้างสำหรับผู้นั้น แต่ต้องแจ้งเหตุผลให้ผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ ๒๐ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ถ้าอธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเห็นสมควรให้พนักงานผู้ใดได้เลื่อนขั้นค่าจ้าง แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพนักงานผู้นั้นว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้อธิการบดีรอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ด้วย เมื่อมีการสอบสวนและการพิจารณาแล้วเสร็จ ให้อธิการบดีพิจารณาดังนี้

(๑) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีความผิด หรือจะต้องถูกลงโทษภาคทัณฑ์ให้สั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งปี ให้สั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้วก็ตาม

(๒) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษตัดค่าจ้าง ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปี ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ในปีที่จะถูกลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มิใช่เพราะเหตุเกษียณอายุ ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างในปีที่จะได้เลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นสภาพการเป็นพนักงานเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายในการสั่งเลื่อนขั้นได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นสภาพการเป็นพนักงาน ส่วนในปีอื่นให้สั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้

(๓) ถ้าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีคำสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากมหาวิทยาลัย หรือมีคำสั่งให้ออกจากมหาวิทยาลัยเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกปีที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

ข้อ ๒๑ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ถ้าอธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายในการสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างเห็นสมควรให้พนักงานผู้ใดได้เลื่อนขั้นค่าจ้าง แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายในการสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างรอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้ว ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายในการสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพิจารณาดังนี้

(๑) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้สั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งปี ให้สั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้พ้นสภาพการเป็นพนักงานไปแล้วก็ตาม

(๒) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งปี ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ในปีที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้พ้นสภาพการเป็นพนักงานไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มิใช่เหตุเกษียณอายุ ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างในปีที่จะได้เลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นสภาพการเป็นพนักงานเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายในการสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากสภาพการเป็นพนักงาน ส่วนในครั้งอื่นให้สั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้

(๓) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างทุกปีที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้

การเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกฟ้องคดีอาญาหลายคดีให้แยกพิจารณาแยกคดีเป็นคดีๆ ไป

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายในการสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานผู้ใดไว้เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๒๐ และเหตุถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๒๑ ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวรอการเลื่อนขั้นค่าจ้างผู้นั้นไว้จนกว่าการสอบสวนและการพิจารณาทางวินัยแล้วเสร็จ และจนกว่าศาลมีคำพิพากษาแล้วจึงให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายในการสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างตามข้อ ๒๐ (๑) (๒) หรือ (๓) หรือตามข้อ ๒๑ (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ โดยถือเกณฑ์จำนวนครั้งที่จะต้องงดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา เว้นแต่ผู้นั้นได้พ้นสภาพการเป็นพนักงานไปแล้วตามผลของการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๒๐ หรือตามผลของการถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๒๑ กรณีใดกรณีหนึ่ง จึงจะพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ได้ตามผลของกรณีนั้นโดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

ข้อ ๒๓ กรณีพนักงานผู้ใดมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์พอใช้ในระดับต่ำ จนเป็นเหตุให้ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๒ ครั้งติดต่อกัน ให้มหาวิทยาลัยสั่งเลิกจ้างผู้นั้นเพราะเหตุปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๔ พนักงานผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นค่าจ้างได้ครึ่งขั้นตามข้อ ๑๓ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ แต่อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายในการสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นค่าจ้างให้ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายนั้นนำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างเป็นการเฉพาะรายได้

คุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง พนักงานจะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าหกเดือนโดยนับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายนเป็นไปต้นไปจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน เว้นแต่ ในกรณีที่วันเปิดทำการวันแรกหรือวันถัดไปของเดือนเมษายนตรงกับวันหยุดราชการจึงจะมีสิทธิได้รับการพิจารณา

ข้อ ๒๕ การกำหนดสัดส่วนผู้ที่สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ และการกำหนดวงเงินในการเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณากำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๑

(รองศาสตราจารย์ ดร.ช่วงโชติ พันธุเวช)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งการลา และการมาทำงานสาย

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดจำนวนครั้งการลาและการมาทำงานสาย เพื่อเป็นแนวปฏิบัติของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานในมหาวิทยาลัยและแก่ทางราชการ อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๕ แห่งระเบียบสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๐ ประกอบกับประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ข้อ ๔ และ ข้อ ๑๓(๗) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจึงกำหนดจำนวนครั้งการลาและการมาปฏิบัติงานสายของพนักงานมหาวิทยาลัย ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ลากิจในรอบปีความดีความชอบที่แล้วมาต้องลากิจไม่เกิน ๑๐ วัน ทำการ

ข้อ ๒ การมาปฏิบัติงานในรอบปีความดีความชอบที่แล้วมาต้องมาสายไม่เกิน ๒๐ ครั้ง

ทั้งนี้หากพนักงานลาหรือมาปฏิบัติงานสายเกินกว่าที่กำหนดตาม ข้อ ๑ และ ข้อ ๒ จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างสำหรับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานในรอบปีความดีความชอบนั้น

กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น แต่มีการลาและมาปฏิบัติงานสายเกินกำหนดตาม ข้อ ๑ และ ข้อ ๒ มหาวิทยาลัยอาจผ่อนผันให้เลื่อนขั้นค่าจ้างได้ ทั้งนี้เป็นดุลพินิจของอธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นกรณีไป

ข้อ ๓ พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการผู้ใดส่งผลสอบล่าช้าหรือไม่ครบถ้วนเกินกว่าระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด ให้เลื่อนขั้นค่าจ้างได้ไม่เกินครึ่งขั้นสำหรับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานในรอบปีความดีความชอบนั้น

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

(รองศาสตราจารย์ ดร.ช่วงโชติ พันธุเวช)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา