



ประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม

เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม

เพื่อให้การกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม เป็นไป ด้วยความเรียบร้อยและมีมาตรฐานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนมว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย นครพนม พ.ศ. 2551 ข้อ 20 ข้อ 22 และข้อ 25 และตามระเบียบมหาวิทยาลัยนครพนมว่าด้วยค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2551 ข้อ 7 (3) อาศัยอำนาจตามความ ในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2548 ประกอบกับมติคณะกรรมการ บริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนครพนม ในการประชุมครั้งที่ 4 /2552 เมื่อวันที่ 9 เมษายน 2552 จึงประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม ไว้ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศฉบับนี้เรียกว่า " ประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อน ค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม"

ข้อ 2 ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2552 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ในประกาศนี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“รอบความดี” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่าง อื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ หรือจัดตั้งตามมติสภามหาวิทยาลัย

ข้อ 4 ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ ปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย ปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดย ความเห็นชอบของ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนครพนม ในการพิจารณาผลการ ปฏิบัติงาน กำหนดระยะเวลา ดังนี้

(1) ครั้งที่หนึ่ง ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึง วันที่ 31 มีนาคม ของปีถัดไป

(2) ครั้งที่สอง ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึง วันที่ 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

ข้อ 5 การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนปีละหนึ่งครั้ง คือตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีที่ได้เลื่อน

ข้อ 6 การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนได้ไม่เกินค่าตอบแทนสูงสุดของอัตราค่าตอบแทนตามบัญชีค่าตอบแทนรายเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ข้อ 7 การเลื่อนค่าตอบแทนในแต่ละปี วงเงินที่ใช้เลื่อนค่าตอบแทนรวมกันแล้วต้องไม่เกินร้อยละหก ของวงเงินค่าตอบแทนรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ครองอัตรายู่ ณ วันที่ 1 กันยายนของปีนั้น

ข้อ 8 พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ในรอบความดีที่ผ่านมา ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และ ด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่หน่วยงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ 4 แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนค่าตอบแทน

(2) ในรอบความดีที่ผ่านมา จนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัย ที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือ ความผิดลหุโทษ ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนค่าตอบแทน และได้ถูกงดเลื่อนค่าตอบแทนเพราะถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีที่จะได้เลื่อนค่าตอบแทนเป็นต้นไป

(3) ในรอบความดีที่ผ่านมา ต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสี่เดือน

(4) ในรอบความดีที่ผ่านมา ต้องไม่ขาดงาน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(5) ในรอบความดีที่ผ่านมา ต้องได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

(6) ในรอบความดีที่ผ่านมา ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติงานในรอบความดีที่แล้วมา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

(7) ในรอบความดีที่ผ่านมา ต้องไม่ลาภิกและลาป่วยเกินสิบหกครั้ง หรือมาทำงานสายเกินสิบแปดครั้ง

(8) ในรอบความดีที่ผ่านมา ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน โดยมีจำนวนวันลาภิกส่วนตัว และลาป่วยไม่เกินสี่สิบห้าวัน แต่ไม่รวมถึงวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาพักผ่อน

(ข) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะประเทศซาอุดีอาระเบีย

(ค) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ง) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหนึ่งร้อยสี่สิบวันทำการ

(จ) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือ กลับจากการปฏิบัติตามหน้าที่

(ฉ) ลาเข้ารับการเตรียมพล

การนับจำนวนวันลาไม่เกินสี่สิบห้าวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (จ) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ 9 หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทน

(1) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ใน **ระดับต้องปรับปรุง** ซึ่งผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานมาก และยังไม่เป็นที่พอใจ โดยคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ 60 จะ**ไม่ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทน**

(2) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ใน **ระดับควรปรับปรุง** ซึ่งผลการปฏิบัติงานยังมีข้อบกพร่องแต่พอจะปรับปรุงได้ โดยคะแนนประเมินอยู่ในระหว่างร้อยละ 60 – 69 ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีในอัตรา**ร้อยละสาม**ของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับก่อนการเลื่อนค่าตอบแทนในปีนั้น

(3) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ใน **ระดับปกติ** ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจตามมาตรฐาน โดยคะแนนประเมินอยู่ในระหว่างร้อยละ 70 – 79 ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีในอัตรา**ร้อยละสี่**ของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับก่อนการเลื่อนค่าตอบแทนในปีนั้น

(4) พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ใน **ระดับดี** ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจ และดีตามมาตรฐาน แต่ค่อนข้างใกล้เคียงกับระดับดีเด่น โดยคะแนนประเมินอยู่ในระหว่างร้อยละ 80 – 89 ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีในอัตรา**ร้อยละห้า**ของอัตราค่าตอบแทน ที่ได้รับก่อนการเลื่อนค่าตอบแทนในปีนั้น

(5) พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยในรอบปีอยู่ใน **ระดับดีเด่น** ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจอย่างยิ่ง โดยคะแนนประเมินอยู่ในระหว่างร้อยละ 90 - 100 ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีในอัตรา**ร้อยละหก**ของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับก่อนการเลื่อนค่าตอบแทนในปีนั้น

ทั้งนี้ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนตามข้อ 9 (5) ในแต่ละปีงบประมาณต้องมีจำนวนไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งหมดที่มีอยู่จริง ณ วันที่ 1 กันยายน ของแต่ละปี

(6) ในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้น เป็นสิบบาท

ข้อ 10 การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ 9 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมาย นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ 4 และข้อ 8 มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทน

ในการพิจารณาตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงาน เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนด้วย

ข้อ 11 การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติงานในรอบความดีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 8 (5) หรือ (6) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดย้าย เลื่อนตำแหน่ง สับเปลี่ยนตำแหน่ง/หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด ในรอบความดีที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติงาน ของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ 12 ในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทน พิจารณารายงานผลจาก ผู้บังคับบัญชาตามข้อ 10

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี พิจารณาเห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี หรือปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้งดเลื่อนค่าตอบแทนสำหรับผู้นั้น แต่ต้องแจ้งเหตุผลให้ผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ 13 ในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนเห็นสมควรให้พนักงาน มหาวิทยาลัยผู้ใดได้เลื่อนค่าตอบแทน แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนรอการเลื่อนค่าตอบแทนไว้ก่อน และ ให้กั้นเงินสำหรับการเลื่อนค่าตอบแทนไว้ด้วย เมื่อมีการสอบสวนและการพิจารณาแล้วเสร็จ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทน พิจารณาดังนี้

(1) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีความผิด หรือจะต้องถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนค่าตอบแทนไว้เกินหนึ่งปี ให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนย้อนหลังไปในแต่ละปี ที่ได้รอการเลื่อนค่าตอบแทนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้วก็ตาม

(2) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษตัดค่าตอบแทน หรือลดค่าตอบแทนให้ งดเลื่อนค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนค่าตอบแทนไว้เกินหนึ่งปี ให้งด

เลื่อนค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ในปีที่จะ ถูกลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีสาเหตุเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้งดเลื่อนค่าตอบแทนในปีที่จะ ได้เลื่อนค่าตอบแทนครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้งดเลื่อน ค่าตอบแทนที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนรอการเลื่อนค่าตอบแทนไว้ในวันที่ 30 กันยายนของปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นสภาพการเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนในปีอื่นให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนไว้

(3) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือจะต้องถูกสั่งให้พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพราะมีมลทินหรือมัวหมองให้งดเลื่อนค่าตอบแทนทุกปีที่ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนไว้

การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนตาม (1) (2) และ (3) สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ 14 ในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนเห็นสมควรให้พนักงาน มหาวิทยาลัยผู้ใดได้เลื่อนค่าตอบแทน แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือ ความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีข้อความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้ว ก่อนมีคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนรอการเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนไว้ก่อน และให้กั้นเงินสำหรับ เลื่อนค่าตอบแทนไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพิจารณา ดังนี้

(1) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้น ไม่มีความผิด ให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนไว้เกินหนึ่งปี ให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนไว้แม้ว่าผู้นั้น จะได้พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยไปแล้วก็ตาม

(2) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนไว้เกินหนึ่งปี ให้งดเลื่อนค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ในปีที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีสาเหตุเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้งดเลื่อนค่าตอบแทนในปีที่จะ ได้เลื่อนค่าตอบแทนครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้งดเลื่อนค่าตอบแทน ที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนไว้ในวันที่ 30 กันยายนของปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนในครั้งอื่นให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนไว้

(3) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนค่าตอบแทนทุกปีที่ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนไว้

การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนตาม (1) (2) และ (3) สำหรับผู้ที่ถูกฟ้องคดีอาญาหลายคดี ให้แยกพิจารณาแยกคดีเป็นคดีๆ ไป

ข้อ 15 ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนคำตอบแทนได้รอกการเลื่อนคำตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไว้ เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 13 และเหตุถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ 14 ให้ผู้มีอำนาจเลื่อนคำตอบแทน รอกการเลื่อนคำตอบแทนผู้นั้นไว้จนกว่าการสอบสวนและการพิจารณาทางวินัยแล้วเสร็จ และจนกว่าศาลมีคำพิพากษาแล้ว จึงให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนคำตอบแทนพิจารณาการเลื่อนคำตอบแทนตามข้อ 13 (1) (2) หรือ (3) หรือตามข้อ 14 (1) (2) หรือ (3) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ โดยถือเกณฑ์จำนวนครั้งที่จะต้องงดเลื่อนคำตอบแทนที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา เว้นแต่ผู้นั้น ได้พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยไปแล้วตามผลของการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 13 หรือตามผลของการถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ 14 กรณีใดกรณีหนึ่ง จึงจะพิจารณาการเลื่อนคำตอบแทนที่รอกการเลื่อนไว้ได้ ตามผลของกรณีนั้น โดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

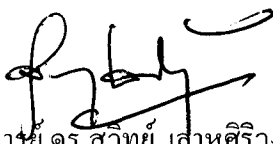
ข้อ 16 กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงจนเป็นเหตุให้ ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนคำตอบแทน 2 ครั้ง ติดต่อกัน ให้มหาวิทยาลัยสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเหตุหย่อนประสิทธิภาพ

ข้อ 17 การเลื่อนคำตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตามผลการประเมินในข้อ 9 ให้นำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ผู้มีอำนาจ เลื่อนคำตอบแทนสั่งเลื่อนคำตอบแทน

ข้อ 18 การเลื่อนคำตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ขาดคุณสมบัติในข้อ 8 เกี่ยวกับระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนคำตอบแทนพิจารณาเห็นสมควร เลื่อนคำตอบแทนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนคำตอบแทนนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนคำตอบแทนเป็นการเฉพาะรายได้

ข้อ 19 การเลื่อนคำตอบแทนตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 ให้นำผลการปฏิบัติงานและข้อมูลเกี่ยวกับการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และข้อควร พิจารณาอื่น ตั้งแต่วันเริ่มบรรจุและแต่งตั้ง ที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอยู่ก่อนประกาศนี้ใช้บังคับ โดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2552



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ เกษาศิริวงศ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม