



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย

เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีผู้ปฏิบัติราชการ
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในระดับอันเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ได้รับบำเหน็จความชอบโดยการ
เลื่อนขั้นเงินเดือน ได้ดำเนินการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 31 (1) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547
ข้อ 14 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2550 ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 2/2552 เมื่อ
วันที่ 2 เมษายน 2552 จึงกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยไว้ ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 เป็นต้นไป

ข้อ 2 ในประกาศนี้

“ปี” หมายถึง ปีงบประมาณ

“อธิการบดี” หมายถึง อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

“หน่วยงาน” หมายถึง คณะหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะและ
สำนักงานอธิการบดี

“มหาวิทยาลัย” หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

“สภามหาวิทยาลัย” หมายถึง สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ข้อ 3 การกำหนดวงเงินในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 4 ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและภาระงานของพนักงานมหาวิทยาลัยปีละสองครั้งตามประกาศ
มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและภาระงานที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 5 การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

- (1) ครั้งที่หนึ่งครั้งปีแรก เลื่อนวันที่ 1 เมษายนของปีที่ได้เลื่อน
- (2) ครั้งที่สองครั้งปีหลัง เลื่อนวันที่ 1 ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ 6 พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามข้อ 7 และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับร้อยละ 60 ขึ้นไป โดยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคม

ข้อ 7 พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ในครั้งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะ จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ 4 และข้อ 6 แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน

(2) ในครั้งปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนและได้ถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้วให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีต่อไปให้ผู้ขึ้นตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคม ของครั้งที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นต้นไป

(3) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(4) ในครั้งปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(5) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่มหาวิทยาลัยกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้วโดยคำนึงถึงลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน

(6) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติราชการในองค์การระหว่างประเทศ

ข้อ 8 พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้ง ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามข้อ 7 และต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์ และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ ปรากฏตัว เสี่ยงอันตรายหรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเป็นพิเศษและปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเห็นชอบ ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่มหาวิทยาลัยและประเทศชาติ

ข้อ 9 พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยส่งหรืออนุญาตให้ไปศึกษาฝึกอบรมหรือวิจัยตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือคุณวุฒิขาดแคลน ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างไปศึกษา ฝึกอบรมหรือวิจัย แล้วแต่กรณี โดยต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ครั้งที่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนต้องเป็นระยะเวลาศึกษา ฝึกอบรมหรือวิจัยภายในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตและตามระยะเวลาของหลักสูตรที่สถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้โดยไม่ใช้ช่วงการขยายระยะเวลา

(2) มีความอดทน ขยันหมั่นเพียรในการศึกษา ฝึกอบรมหรือวิจัย โดยพิจารณาจากผลการเรียน ผลการฝึกอบรมหรือวิจัย แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

(ก) ระดับบัณฑิตศึกษา มีผลการศึกษาในระดับดี

(ข) ผลการฝึกอบรมหรือวิจัย มีผลการฝึกอบรมหรือมีความก้าวหน้าในการวิจัยที่มีคุณภาพสูง

(3) มีการใช้ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาที่ได้ศึกษา ฝึกอบรมหรือวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยจัดทำเป็นรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เสนอต่อผู้บังคับบัญชาทุกครั้งที่มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ 10 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ 7 ข้อ 8 และข้อ 9 ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามข้อ 4 และข้อ 6 มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงอธิการบดีผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของอธิการบดีผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย

ข้อ 11 การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ 7(6) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 7 (4) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดสับเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใดหรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ตามข้อ 7(6) (ข) ในรอบปีที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ 12 ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้อธิการบดีพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ 10 ถ้าเห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ 7 และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครั้งขึ้น ถ้าเห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 8 ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งแรกไม่ถึงหนึ่งขั้น ถ้าในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีหลัง อธิการบดีได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานครั้งปีแรกกับครั้งปีหลังรวมกันแล้วเห็นว่ามีความสูงกว่าการที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นสำหรับปีนั้น อธิการบดีอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเป็นจำนวนหนึ่งขั้นครั้งได้ แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปีของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคม

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตึงเครียด เสี่ยงอันตรายหรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิต

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยากลำบากและงานนั้น ได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ ประเทศชาติ

กรณีให้อธิการบดีผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ 7 หรือปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้นั้น พร้อมแจ้งเหตุผลให้ผู้ผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ 13 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งในครั้งปี ที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ 7(6) (ข)ให้อธิการบดีพิจารณา สั่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครึ่งขั้นเมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยให้สั่งเลื่อนย้อนหลังไปในแต่ละครั้ง ที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 14 ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ถ้าอธิการบดีเห็นสมควรให้พนักงาน มหาวิทยาลัยผู้ใดได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพนักงาน มหาวิทยาลัยผู้นั้นว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือน ไว้ก่อน และให้กักเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อการสอบสวนและการพิจารณาแล้วเสร็จ ให้อธิการบดีพิจารณา ดังนี้

(1) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีความผิดหรือจะต้องถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้งให้สั่งเลื่อนขั้น เงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะพ้นสภาพการเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยไปแล้วก็ตาม

(2) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่ถูกลงโทษ

(3) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกเลิกจ้างหรือไล่ออกหรือจะต้องถูกสั่ง ให้พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้ง ที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม (1) (2) และ (3) สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ 15 ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ถ้าอธิการบดีเห็นสมควรให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษหรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้ว ก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อนและให้กัณเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้ว ให้อธิการบดีพิจารณา ดังนี้

(1) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยไปแล้วก็ตาม

(2) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่ศาลพิจารณาให้ลงโทษ

(3) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้ง ที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม (1) (2) และ (3) สำหรับผู้ที่ถูกฟ้องคดีอาญาลายคดี ให้แยกพิจารณาเป็นคดี ๆ ไป

ข้อ 16 ในกรณีที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไว้เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 14 และเหตุถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ 15 ให้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้นั้นไว้จนกว่าการสอบสวนและการพิจารณาทางวินัยแล้วเสร็จและจนกว่าศาลมีคำพิพากษาแล้ว จึงให้อธิการบดีพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามข้อ 14 (1) (2) หรือ (3) หรือตามข้อ 15 (1) (2) หรือ (3) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ โดยถือเกณฑ์จำนวนครั้งที่จะต้องงดเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา เว้นแต่ผู้นั้นได้พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยไปแล้วตามผลของการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 14 หรือตามผลของการถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ 15 กรณีใดกรณีหนึ่ง จึงจะพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ตามผลของกรณีนั้นโดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

ข้อ 17 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ตามข้อ 7 เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลาหรือการมาทำงานสาย ตามที่กำหนดในประกาศนี้ แต่อธิการบดีพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษให้อธิการบดีเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เมษายน พ.ศ. 2552



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ พุทธิชีวิน)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี