ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อเลื่อนขั้นค่าตอบแทนของลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์

พ.ศ. ๒๕๕๑

เพื่ออนุวัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ พ.ศ.๒๕๕๐ ข้อ ๒๐ อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นค่าตอบแทนของลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ พ.ศ.๒๕๕๑"

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

"มหาวิทยาลัย" หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

"อธิการบดี" หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ เรียกโดยย่อว่า "ก.ล.ป."

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

"การจ้าง" หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับมหาวิทยาลัย โดยเป็นกรณีที่ลูกจ้างตกลงปฏิบัติงานให้แก่มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยตกลงจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง โดยมีการจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ ยกเว้นกรณีการจ้างเหมา

"ส่วนราชการ" หมายความว่า ส่วนราชการที่จัดตั้งตามกฎกระทรวง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และมติสภามหาวิทยาลัย

"ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ

"รอบปีที่ผ่านมา" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

/ ข้อ ๔ ให้ผู้บังคับบัญชา...

ข้อ ๔ ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ปีละสองครั้ง ทั้งนี้ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน กำหนดระยะเวลา ดังนี้

(๑) ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม

(๒) ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕ การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนของลูกจ้าง ให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของแต่ละปี

ข้อ ๖ ลูกจ้างที่ได้รับการพิจารณาให้งดเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี จะต้องเป็นผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง

ลูกจ้างที่ได้รับการจ้างเข้าปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาน้อยกว่าแปดเดือนในหนึ่งรอบปีที่ผ่านมา ให้งดเลื่อนขั้นค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างรายนั้น

ข้อ ๗ ลูกจ้างที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปีหนึ่งขั้น จะต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้มาตรฐาน โดยมีประสิทธิภาพอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อราชการและสังคมมหาวิทยาลัยโดยรวม และต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีที่ผ่านมา ได้ปฏิบัติหน้างานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ส่วนราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๔ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทน

(๒) ในรอบปีที่ผ่านมา จนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทน ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่ลูกจ้าง ผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทนและได้ถูกงดเลื่อนขั้นค่าตอบแทนเพราะถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปีให้แก่ลูกจ้างรายนั้นตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของครั้งที่จะได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทนเป็นต้นไป

(๓) ในรอบปีที่ผ่านมา ต้องไม่ถูกพักงานเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในรอบปีที่ผ่านมา ต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๕) ในรอบปีที่ผ่านมา ต้องได้รับการจ้างเข้าปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน โดยนับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม เป็นต้นไปจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน เว้นแต่ในกรณีวันที่เปิดทำการวันแรก หรือวันถัดไปของเดือนตุลาคม ตรงกับวันหยุดราชการ ก็ให้ถือว่าวันนั้นเป็นวันแรกของรอบปีที่ผ่านมา

(๖) ในรอบปีที่ผ่านมา ต้องไม่มาทำงานสายเกิน ๑๕ ครั้ง

(๗) ในรอบปีที่ผ่านมา ต้องไม่ลาเกิน ๑๒ ครั้ง ทั้งนี้ไม่รวมวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาพักผ่อน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

/(ค) ลาป่วย...

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๘ ลูกจ้างที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปีสองขั้น จะต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้มาตรฐานสูงกว่าลูกจ้าง ซึ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนหนึ่งขั้นตามข้อ ๗ และต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพ อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อราชการและสังคมมหาวิทยาลัยโดยรวม จนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อราชการเป็นพิเศษ และมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ประจำของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อราชการและสังคมมหาวิทยาลัยโดยรวม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ ๙ การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนลูกจ้าง ตามข้อ ๖, ๗, และ ๘ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย นำผลการประเมินตามแบบประเมินเอกสารท้ายประกาศนี้ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทน โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนามหาวิทยาลัย และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของลูกจ้างรายนั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทน

ในการพิจารณาตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับ จัดทำรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนด้วย

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่ลูกจ้างรายใดย้าย เลื่อนตำแหน่ง สับเปลี่ยนตำแหน่ง/หน้าที่ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด ในรอบปีที่ผ่านมาที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างรายนั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

/ ข้อ ๑๑ ในการพิจารณา...

ข้อ ๑๑ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๙

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี พิจารณาเห็นว่าลูกจ้างรายใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทน หรือปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นลูกจ้าง ให้งดเลื่อนขั้นค่าตอบแทนสำหรับลูกจ้างรายนั้น แต่ต้องแจ้งเหตุผลให้ลูกจ้างรายนั้นทราบด้วย

ข้อ ๑๒ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนเห็นสมควรให้ลูกจ้างรายใดได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทน แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนลูกจ้างรายนั้นว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนรอการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้ด้วย เมื่อการสอบสวนและการพิจารณาแล้วเสร็จ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพิจารณาดังนี้

(๑) ถ้าลูกจ้างรายที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีความผิด หรือจะต้องถูกลงโทษภาคทัณฑ์ให้สั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้เกินหนึ่งปี ให้สั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้ เว้นแต่ลูกจ้างรายนั้นจะได้ลาออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว

(๒) ถ้าลูกจ้างรายที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและจะต้องถูกลงโทษตัดค่าตอบแทนหรือลดขั้นค่าตอบแทน ให้งดเลื่อนขั้นค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้เกินหนึ่งปี ให้งดเลื่อนขั้นค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ในปีที่จะถูกลงโทษ ถ้าลูกจ้างรายนั้นได้ลาออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มิใช่เพราะเหตุเกษียณอายุ ให้งดเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในปีที่จะได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทนครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้งดเลื่อนขั้นค่าตอบแทนที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนได้รอการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้ในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีสุดท้ายก่อนที่ลูกจ้างรายนั้นจะพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ส่วนในปีอื่นให้สั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้

(๓) ถ้าลูกจ้างรายที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากมหาวิทยาลัย หรือจะต้องถูกสั่งให้พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ให้งดเลื่อนขั้นค่าตอบแทนทุกปีที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้

การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับลูกจ้างที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

ข้อ ๑๓ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนเห็นสมควรให้ลูกจ้างรายใดได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทน แต่ปรากฏว่าลูกจ้างรายนั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้น

ค่าตอบแทนรอการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพิจารณาดังนี้

(๑) ถ้าศาลได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าลูกจ้างรายนั้นไม่มีความผิด ให้สั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้เกินหนึ่งปี ให้สั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้ เว้นแต่ลูกจ้างรายนั้น จะได้ลาออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว

(๒) ถ้าศาลได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุกลูกจ้างรายนั้น ให้งดเลื่อนขั้นค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้เกินหนึ่งปี ให้งดเลื่อนขั้นค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ในปีที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าลูกจ้างรายนั้นได้พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มิใช่เหตุเกษียณอายุ ให้งดเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในปีที่จะได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทนครั้งสุดท้าย แต่ถ้าลูกจ้างรายนั้นพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้งดเลื่อนขั้นค่าตอบแทนที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนได้รอการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้ในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีสุดท้ายก่อนที่ลูกจ้างรายนั้นจะพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ส่วนในครั้งอื่นให้สั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้

(๓) ถ้าศาลได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษจำคุกหรือลงโทษหนักกว่าจำคุกแก่ลูกจ้างรายนั้น ให้งดเลื่อนขั้นค่าตอบแทนทุกปีที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนไว้

การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนตาม (๑) (๒) และ(๓) สำหรับผู้ที่ถูกฟ้องคดีอาญาหลายคดี ให้แยกพิจารณาแยกคดีเป็นเรื่องๆ ไป

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนได้รอการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนของ ลูกจ้างรายใดไว้เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๒ และเหตุถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๑๓ ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวรอการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนลูกจ้างรายนั้นไว้จนกว่าการสอบสวนและการพิจารณาทางวินัยเสร็จ และจนกว่าศาลมีคำพิพากษาแล้วจึงให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนตามข้อ ๑๒ (๑) (๒) หรือ (๓) หรือตามข้อ ๑๓ (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๕ กรณีลูกจ้างรายใด มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานจนเป็นเหตุให้งดเลื่อนขั้นค่าตอบแทน ๒ ครั้งติดต่อกัน ให้อธิการบดีโดยความเห็นของคณะกรรมการสั่งให้ลูกจ้างรายนั้นออกจากราชการ ด้วยเหตุหย่อนประสิทธิภาพ

ข้อ ๑๖ การกำหนดสัดส่วนผู้ที่สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ และการกำหนดวงเงินในการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนลูกจ้าง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๘ การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ ให้นำผลการปฏิบัติงานและข้อมูลเกี่ยวกับการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒ ที่ลูกจ้างรายนั้นมีอยู่ก่อนประกาศนี้ใช้บังคับ โดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๑

(นายชัยยง เอื้อวิริยานุกูล)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา