

ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.๒๕๖๑

โดยที่เป็นการเห็นสมควรปรับปรุงประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๖ และข้อ ๒๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๓ ประกอบกับมติที่ประชุม ก.บ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังนี้

๓.๑. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.๒๕๕๙ ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๙

๓.๒. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๐ ประกาศ ณ วันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๐

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ครั้งแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม

“ครั้งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน

“ครั้งที่ ๑” หมายความว่า การขึ้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติงานครั้งแรก โดยให้ขึ้นเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน

“ครั้งที่ ๒” หมายความว่า การขึ้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติงานครั้งปีหลัง โดยให้ขึ้นเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม

ข้อ ๕ ให้มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ปีละ ๒ ครั้ง โดยนำเอาผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำในแต่ละรอบการประเมินที่จะขึ้นเงินเดือน เพื่อประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ

ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก ให้ขึ้นเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน โดยนำเอาผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำในครั้งปีแรก ระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม

ครั้งที่ ๒ ครั้งปีหลัง ให้ขึ้นเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม โดยนำเอาผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำในครั้งปีหลัง ระหว่างวันที่ ๑ มกราคม ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน

ข้อ ๖ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำที่จะได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๖.๑ มีเวลาปฏิบัติงานในรอบการประเมินไม่น้อยกว่า ๔ เดือน เว้นแต่ผู้ที่อยู่ในระหว่างการได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา ฝึกอบรม คูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยตามสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการลาที่มีสิทธิ์ได้รับเงินเดือนระหว่างลา

๖.๒ ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์

๖.๓ ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับปานกลางขึ้นไป

๖.๔ เป็นผู้ที่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อ ๓๐ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๗ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ทำการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน โดยให้แปรค่าคะแนนการประเมินให้สัมพันธ์กับหลักเกณฑ์การประเมินที่ได้กำหนดไว้ และกำหนดเป็นร้อยละของอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับ แต่ต้องไม่เกินขั้นสูงสุดของตำแหน่ง ทั้งนี้ ต้องไม่เกินกรอบวงเงินที่ ก.บ. เห็นชอบ ดังนี้

ระดับการประเมินดีมาก (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๙๐-๑๐๐) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๙

ระดับการประเมินดี (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ ๗

ระดับการประเมินปานกลาง (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึง ๘๐) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ ๕

ระดับการประเมินพอใช้ (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๕๐ แต่ไม่ถึง ๖๐) จะไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน

ระดับการประเมินต้องปรับปรุง (ผลการประเมินได้รับคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๕๐) จะไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน

การพิจารณาผลการประเมินดังกล่าวให้นำข้อมูลเกี่ยวกับการลา พฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติงานเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณา แล้วรายงานผลการพิจารณาพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจสั่งขึ้นเงินเดือน

สำหรับผู้ที่อยู่ระหว่างได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยตามสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการลาที่มีสิทธิ์ได้รับเงินเดือนระหว่างลาดังกล่าวให้นำผลการศึกษา ความก้าวหน้าในการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย ผลประโยชน์ที่จะได้รับมาประกอบการประเมินเพื่อขึ้นเงินเดือน

การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำแต่ละคนทั้งปีต้องไม่เกินร้อยละ ๙

ข้อ ๘ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้และระดับการปรับปรุง และไม่ได้ขึ้นเงินเดือนติดต่อกันเป็นเวลา ๓ ปี หรือ ๖ รอบการประเมิน ให้อธิการบดีสั่งเลิกจ้างเว้นแต่อยู่ในระหว่างปรับปรุงตนเอง หรือระหว่างรับการพัฒนาตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์ และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘

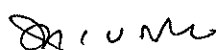
ข้อ ๙ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้ใดที่มีเงินเดือนเต็มเพดานชั้นสูงสุดหรือใกล้ถึงเพดานชั้นสูงสุดของตำแหน่งแล้วและไม่สามารถขึ้นเงินเดือนได้อีก ให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้นั้นได้รับ "เงินตอบแทนพิเศษ" เป็นจำนวนเงินร้อยละของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้ายเท่าที่ได้รับตามผลของการประเมิน

ข้อ ๑๐ การกำหนดวงเงินและอัตราการขึ้นเงินเดือนที่ส่วนงานจะใช้ในการขึ้นเงินเดือนให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำของแต่ละส่วนงาน ให้ประธาน ก.บ. เป็นผู้พิจารณากำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.บ.

ข้อ ๑๑ ให้อธิการบดีมีอำนาจกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ได้ตามที่เห็นสมควร โดยต้องไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ข้อ ๑๒ ในกรณีมีปัญหาในทางปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่ยุติ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์อาวุธ ศรีศุกรี)

อธิการบดีมหาวิทยาลัย

รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประธาน ก.บ.

สำเนาถูกต้อง

๑๑
(นายแสวง คุรุบา)
พนักงานปฏิบัติงาน