

ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการเห็นสมควรปรับปรุงประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๖ และข้อ ๒๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบกับมติที่ประชุม ก.บ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒ จึงกำหนดการขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำไว้ดังนี้.-

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.๒๕๖๒"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

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

๓.๓ ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.๒๕๖๑

ข้อ ๔ ให้มีการขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ได้ปีละ ๑ ครั้ง ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของแต่ละปี โดยให้นำเอาผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ที่ผ่านมา (ระหว่างวันที่ ๑ มิถุนายนของปีที่แล้ว ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคมของปีปัจจุบัน) เพื่อประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน

ข้อ ๕ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำที่อยู่ในเกณฑ์ขึ้นเงินเดือน จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๕.๑ เป็นผู้ผ่านการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงาน ครบ ๑ ปี

๕.๒ มีเวลาปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน เว้นแต่ผู้ที่อยู่ในระหว่างการได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยตามสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนในระหว่างลา

๕.๓ ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์

๕.๔ ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับปานกลางขึ้นไป

๕.๕ เป็นผู้ที่ไม่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อ ๓๐ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๖ ให้คณะ/หน่วยงาน เป็นผู้พิจารณาผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งได้ทำการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตามประกาศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำมาเป็น เกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน โดยให้แปรค่าคะแนนการประเมินให้สัมพันธ์กับหลักเกณฑ์การประเมินที่ ได้กำหนดไว้ และกำหนดเป็นร้อยละของอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับ แต่ต้องไม่เกินขั้นสูงสุดของตำแหน่ง ทั้งนี้ ต้องไม่เกินกรอบวงเงินที่ ก.บ. เห็นชอบดังนี้-

ระดับการประเมินดีมาก (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๙๐-๑๐๐) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๙

ระดับการประเมินดี (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๗

ระดับการประเมินปานกลาง (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึง ๘๐) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๕

ระดับการประเมินพอใช้ (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๕๐ แต่ไม่ถึง ๖๐) จะไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน

ระดับการประเมินต้องปรับปรุง (ผลการประเมินได้รับต่ำกว่าร้อยละ ๕๐) จะไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน

การพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานให้นำข้อมูลเกี่ยวกับการลา พุทธิกรรม การทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติงานเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและข้อควรพิจารณา อื่นๆของพนักงานผู้นั้นมาประกอบการพิจารณา แล้วรายงานผลการพิจารณาพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อ ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งขึ้นเงินเดือน

สำหรับผู้ที่อยู่ระหว่างได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา ฝึกอบรม ดุงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย ตามสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา ดังกล่าวให้นำผลการศึกษา ความก้าวหน้าในการศึกษา ฝึกอบรม ดุงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยผลประโยชน์ที่ จะได้รับมาประกอบการประเมินเพื่อขึ้นเงินเดือน

ข้อ ๗ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้และระดับการ ปรับปรุง และไม่ได้ขึ้นเงินเดือนติดต่อกันเป็นเวลา ๓ ปี ให้อธิการบดีสั่งเลิกจ้าง เว้นแต่อยู่ในระหว่าง ปรับปรุงตนเอง หรือระหว่างรับการพัฒนาตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วย หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมิน การอุทธรณ์ และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๘

ข้อ ๘ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้ใดที่มีเงินเดือนเต็มเพดานสูงสุดหรือใกล้ถึงเพดาน สูงสุดของตำแหน่งแล้วและไม่สามารถขึ้นเงินเดือนได้อีก ให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้นั้นได้รับ "เงิน ตอแทนพิเศษ" เป็นจำนวนเงินร้อยละของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้ายเท่าที่ได้รับตามผลของการประเมิน

ข้อ ๙ การกำหนดวงเงินและอัตราการขึ้นเงินเดือนที่ส่วนงานจะใช้ในการขึ้นเงินเดือนให้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำของแต่ละส่วนงาน ให้ประธาน ก.บ.เป็นผู้พิจารณากำหนดโดยความเห็นชอบ ของ ก.บ.

ข้อ ๑๐ ให้อธิการบดีมีอำนาจกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ได้ตามที่ เห็นสมควร โดยต้องไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่มีปัญหาในทางปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยและ ให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่ยุติ

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๒ กรณีการขึ้นเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ที่ผ่านมา (ระหว่างวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๒) เพื่อประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

การออกคำสั่งขึ้นเงินเดือนและเงินตอบแทนพิเศษพนักงานมหาวิทยาลัย ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์นิเวศน์ นันทจิต)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประธาน ก.บ.