ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ
พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อเป็นการส่งเสริมการบริหารองค์กรตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยประจำที่มีศักยภาพ เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศและรองรับการเป็นองค์กรที่ปรับตัวอย่างรวดเร็ว โดยเชื่อมโยงกับกรอบนโยบายในการจัดสร้างองค์กรที่คล่องตัวตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๙ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับมติที่ประชุม ก.บ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ จึงออกประกาศกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง “คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

“ก.บ.”หมายความว่าคณะกรรมการ บริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

“อธิการบดี”หมายความว่าอธิการบดี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

“พนักงานมหาวิทยาลัย”หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยประจำที่จ้างให้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มศักยภาพ โดยมีสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา ตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

หมวด ๑
คุณสมบัติ

ข้อ ๔ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ส่วนงานต้องการเพื่อมาเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีคุณสมบัติทั่วไปตามข้อ ๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง กรรมการ หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๔) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

(๕) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(๖) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(๗) ไม่เป็นบุคคลไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ มีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ ตามความเห็นของแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง จำนวน ๓ ท่าน หรือไม่เป็นโรคที่กำหนดไว้ในประกาศ ก.บ.

(๘) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการหรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับถูกพักงานหรือพักราชการ

(๙) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคลอื่น

(๑๐) ไม่เป็นผู้ที่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๑๑) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐเพราะกระทำผิดวินัย

หมวด ๒
หลักเกณฑ์

ข้อ ๕ ให้ส่วนงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยดำเนินการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จะจ้างเพื่อเพิ่มศักยภาพของส่วนงาน และขออนุมัติดำเนินการคัดเลือกหรือสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่ออธิการบดี

หมวด ๓
เงื่อนไข

ข้อ ๖ เมื่อส่วนงานได้รับอนุมัติให้ดำเนินการคัดเลือกหรือสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกหรือสรรหาจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกหรือสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยดังนี้

๖.๑ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานมหาวิทยาลัย และสำนักงานการตรวจสอบภายในให้อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้แต่งตั้ง

๖.๒ ส่วนงานนอกจากข้อ ๖.๑ ให้หัวหน้าส่วนงานเป็นผู้แต่งตั้ง

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณากำหนดขั้นตอนวิธีการคัดเลือกหรือสรรหา ตลอดจนเงื่อนไขตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภาระงานที่ต้องปฏิบัติของแต่ละตำแหน่งได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้มีความคล่องตัว มีความเป็นธรรม เสมอภาคและคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ส่วนงานจะได้รับเป็นหลักสำคัญ

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกหรือสรรหาต้องส่งหลักฐานการทดสอบหรือประเมินความพร้อมด้านสภาพจิตโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทางจิตเวชศาสตร์

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการบริหารประจำส่วนงานเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบผู้ที่ได้รับการสรรหาและนำเสนออธิการบดีพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

หมวด ๔
วิธีการจ้าง

ข้อ ๙ วิธีการจ้างระยะที่ ๑ ผู้ที่ได้รับการบรรจุให้มีการทดลองปฏิบัติงาน มีระยะเวลาไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่ลงนามในสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๐ วิธีการจ้างระยะที่ ๒ เมื่อผู้ที่ได้รับการบรรจุผ่านการประเมินผลทดลองปฏิบัติงานแล้ว จัดทำสัญญาจ้างให้มีระยะเวลาจ้างไม่เกินสี่ปี นับจากวันที่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๑ วิธีการจ้างระยะที่ ๓ ผู้ที่ได้รับการบรรจุผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือนักวิจัยวิจัยชำนาญการพิเศษ หรือได้รับการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยมีสมรรถนะตามตำแหน่งงานไม่ต่ำกว่าระดับต้นสำหรับสายปฏิบัติการ ตามวิธีการจ้างระยะที่ ๒ ให้จัดทำสัญญาจ้างมีระยะเวลาจ้างไม่เกินเจ็ดปี

ข้อ ๑๒ วิธีการจ้างระยะที่ ๔ ผู้ที่ได้รับการบรรจุผ่านวิธีการจ้างระยะที่ ๓ และได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ หรือนักวิจัยเชี่ยวชาญ หรือได้รับการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยมีสมรรถนะตามตำแหน่งงานไม่ต่ำกว่าระดับกลางสำหรับสายปฏิบัติการ ให้จัดทำสัญญาจ้างได้ถึงสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบ ๖๐ ปี

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๒ ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้นั้นเข้าสู่กระบวนการพัฒนา และให้ส่วนงานทำการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากการเข้าสู่กระบวนการพัฒนาโดยมีระยะเวลาไม่เกิน ๑ ปี ถ้าไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เลิกจ้าง

หมวด ๕
สัญญาจ้าง

ข้อ ๑๔ การทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้จัดทำสัญญาจ้างตามระยะเวลาดังนี้

สัญญาจ้างระยะที่ ๑ สัญญาทดลองปฏิบัติงาน ให้มีระยะเวลาไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่จ้าง

สัญญาจ้างระยะที่ ๒ ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงานให้มีระยะเวลาสัญญาจ้างไม่เกินสี่ปี

สัญญาจ้างระยะที่ ๓ ให้มีระยะเวลาสัญญาจ้างไม่เกินเจ็ดปี

สัญญาจ้างระยะที่ ๔ ให้มีระยะเวลาสัญญาจ้างได้ถึงสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบ ๖๐ ปี

หมวด ๖
การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๕ ให้ส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๕ คน เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ปีละหนึ่งครั้งนับตั้งแต่วันที่ลงนามในสัญญา

ข้อ ๑๖ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ส่วนงานดำเนินการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๕ วัน ก่อนครบรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายปีโดยให้ส่วนงานพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะและพฤติกรรมอื่นที่ครอบคลุมตั้งแต่วันเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงานจนถึงวันที่เริ่มการประเมิน

ข้อ ๑๗ การพิจารณาการให้มีการต่อสัญญาจ้าง ให้ส่วนงานเสนอโดยผ่านความเห็นชอบคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน เพื่อให้ความเห็นชอบการต่อสัญญาจ้างแล้วรายงานอธิการบดีเพื่ออนุมัติ

กรณีสำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานมหาวิทยาลัย และสำนักงานการตรวจสอบภายใน ให้รองอธิการบดีที่กำกับดูแลเสนอต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณา

ข้อ ๑๘ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๖ ให้ส่วนงานแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทราบก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้างไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

หากผู้ถูกประเมินไม่เห็นด้วยกับผลการประเมิน ให้อุทธรณ์กับคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายใน ๓๐ วัน

ข้อ ๑๙ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ให้ ก.บ. มีอำนาจพิจารณาการต่อสัญญาจ้างหรือกำหนดเงื่อนไขการต่อสัญญาจ้างตามความเหมาะสม

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่ยุติ

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ศาสตราจารย์ นายแพทย์พงษ์รักษ์ ศรีบัณฑิตมงคล)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่