

ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.๒๕๕๙

โดยที่เป็นการเห็นสมควรปรับปรุงประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๖ และข้อ ๒๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๓ ประกอบกับมติที่ประชุม ก.บ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการขึ้นเงินเดือนให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังนี้

๓.๑. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๑

๓.๒. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ ๒) ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๔

๓.๓. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ ๓) ประกาศ ณ วันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๖

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

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

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

ข้อ ๖ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำที่จะได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๖.๑ มีเวลาปฏิบัติงานในรอบการประเมินไม่น้อยกว่า ๔ เดือน เว้นแต่ผู้ที่อยู่ในระหว่างการได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยตามสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการลาที่มีสิทธิ์ได้รับเงินเดือนระหว่างลา

๖.๒ ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์

๖.๓ ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับปานกลางขึ้นไป

๖.๔ เป็นผู้ที่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อ ๓๐ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๗ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ทำการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนโดยให้แปรค่าคะแนนการประเมินให้สัมพันธ์กับหลักเกณฑ์การประเมินที่ได้กำหนดไว้และกำหนดเป็นร้อยละของอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับแต่ต้องไม่เกินขั้นสูงสุดของตำแหน่ง ดังนี้

ระดับการประเมินดีมาก (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๙๐-๑๐๐) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๔.๕

ระดับการประเมินดี (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ ๓.๕

ระดับการประเมินปานกลาง (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึง ๘๐) จะได้รับการขึ้นเงินเดือน ได้ไม่เกินร้อยละ ๒.๕

ระดับการประเมินพอใช้ (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๕๐ แต่ไม่ถึง ๖๐) และระดับต้องปรับปรุง (ผลการประเมินได้รับคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๕๐) จะไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน

การพิจารณาผลการประเมินดังกล่าวให้นำข้อมูลเกี่ยวกับการลา พุทธิกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติงานเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและข้อควรพิจารณาอื่น ๆ

ของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณา แล้วรายงานผลการพิจารณาพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าว ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจสั่งขึ้นเงินเดือน

สำหรับผู้ที่อยู่ระหว่างได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยตาม สาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการลาที่มีสิทธิ์ได้รับเงินเดือนระหว่าง ลาดังกล่าว ให้นำผลการศึกษา ความก้าวหน้าในการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย ผลประโยชน์ที่จะได้รับมาประกอบการประเมินเพื่อขึ้นเงินเดือน

ข้อ ๘ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้และระดับการ ปรับปรุง และไม่ได้ขึ้นเงินเดือนติดต่อกันเป็นเวลา ๓ ปี หรือ ๖ รอบการประเมิน ให้อธิการบดีสั่งเลิกจ้าง เว้นแต่อยู่ในระหว่างปรับปรุงตนเอง หรือระหว่างรับการพัฒนาตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่า ด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์ และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๙ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้ใดที่มีเงินเดือนเต็มเพดานขั้นสูงสุดหรือใกล้ถึงเพดาน ขั้นสูงสุดของตำแหน่งแล้วและไม่สามารถขึ้นเงินเดือนได้อีก ให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้นั้นได้รับ “เงินตอบแทนพิเศษ” เป็นจำนวนเงินร้อยละของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้ายเท่าที่ได้รับตามผลของการ ประเมิน โดยใช้งบประมาณจากส่วนกลาง

ข้อ ๑๐ การกำหนดวงเงินและอัตราการขึ้นเงินเดือนที่ส่วนงานจะใช้ในการขึ้นเงินเดือน ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำของแต่ละส่วนงาน ให้ประธาน ก.บ. เป็นผู้พิจารณากำหนด โดย ความเห็นชอบของ ก.บ.

ข้อ ๑๑ ให้อธิการบดีมีอำนาจกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ได้ตามที่ เห็นสมควร โดยต้องไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ข้อ ๑๒ ในกรณีมีปัญหาในทางปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยและให้ ถ้อยคำวินิจฉัยเป็นที่ยุติ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์นิเวศน์ นันทจิต)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประธาน ก.บ.