

ฉบับเดิม	ฉบับใหม่	การแก้ไข เพิ่ม
<p>ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.2559</p>	<p>ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.2561</p> <p>ให้ยกเลิกประโยคดังนี้</p> <p>1. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.2559</p> <p>2. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2559</p>	<p>เพื่อไม่ให้มีประกาศหลายฉบับ และเพื่อให้เกิดความชัดเจน</p>
<p>อาศัยอำนาจตามความในข้อ 29 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2553</p> <p>ข้อ 5 ให้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำปีงบประมาณ 2 รอบ โดยให้ประเมินล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนครบรอบการประเมินดังนี้</p> <p>ครั้งที่ 1 ให้ทำผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม</p> <p>ครั้งที่ 2 ให้ทำผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 30 มิถุนายน</p>	<p>อาศัยอำนาจตามความในข้อ 29 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2560</p> <p>ข้อ 5 ให้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำปีงบประมาณ 2 ครั้ง ดังนี้</p> <p>ครั้งที่ 1 ให้ทำผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม ให้ทำการประเมินให้แล้วเสร็จภายในเดือนกุมภาพันธ์</p> <p>ครั้งที่ 2 ให้ทำผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 30 มิถุนายน ให้ทำการประเมินให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม</p>	<p>มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับฯ ฉบับใหม่</p> <p>1. แก้ไขข้อความจาก ปีงบประมาณ 2 รอบ เป็นปีงบประมาณ 2 ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกัน</p> <p>2. ตัดข้อความ “โดยให้ประเมินล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนครบรอบการประเมิน” ออก เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานครบ 6 เดือน</p> <p>3. การกำหนดระยะเวลาประเมินให้แล้วเสร็จภายใน 2 เดือน เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับเงินเดือนใหม่ภายในเดือนเมษายน และตุลาคม</p>
<p>หน้าที่ 5 ข้อ 5.3 แก้ไขดังนี้</p> <p>(4) งานพิเศษอื่น ๆ (ถ้ามี)</p> <p>(4) งานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ</p>	<p>(5) งานพิเศษอื่น ๆ (ถ้ามี)</p> <p>(6) งานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ</p>	<p>แก้ไขลำดับที่ จากเดิม (4) เป็น (5) และ (6) เพื่อให้ถูกต้อง</p>
<p>ข้อ 11 ให้หัวหน้าส่วนงานเสนอผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน ในกรณีที่ไม่มีคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงานให้เสนอต่อคณะกรรมการอำนวยการมหาวิทยาลัยเพื่อขอความเห็นชอบ หรือรวมทั้งแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบเป็นการเฉพาะด้วย และให้ส่วนงานจัดเก็บหลักฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้เป็นเวลาอย่างน้อย 2 ปีงบประมาณ</p> <p>สำหรับสำนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานสถานมหาวิทยาลัย และสำนักงานการตรวจสอบภายใน ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณา</p>	<p>ข้อ 11 ให้หัวหน้าส่วนงานเสนอผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน ในกรณีที่ไม่มีคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงานให้เสนอต่อคณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงานเพื่อขอความเห็นชอบ พร้อมทั้งแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบเป็นการเฉพาะด้วย และให้ส่วนงานจัดเก็บหลักฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้เป็นเวลาอย่างน้อย 2 ปีงบประมาณ</p> <p>สำหรับสำนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานสถานมหาวิทยาลัย และสำนักงานการตรวจสอบภายใน ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณา</p>	<p>เพิ่มข้อความ “ให้นำเอาผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการพิจารณาเงินเดือนและเงินตอบแทนพิเศษ ประจำปี” เพื่อให้สอดคล้องกัน</p>

ฉบับเดิม	ฉบับใหม่	การแก้ไข เพิ่ม
<p>ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2559</p> <p>“อาศัยอำนาจตามความในข้อ 29 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย คณะกรรมการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2551</p>	<p>“อาศัยอำนาจตามความในข้อ 29 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2560</p>	แก้ไขเพื่อให้ถูกต้อง

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่	เหตุผลแก้ไข เติม
<p>ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำปี พ.ศ.2559</p>	<p>ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำปี พ.ศ.2561</p> <p>ไทยเกิลประกาศดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำปี พ.ศ.2559 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำปี (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560 	<p>เพื่อไม่ให้ประกาศหลายฉบับ และเพื่อให้เกิดความ สับสน</p>
<p>ข้อ 5 ให้มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำปี ละ 2 ครั้ง โดยนำเอาผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำปีในแต่ละรอบการประเมินที่จะขึ้นเงินเดือน เพื่อประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน</p>	<p>ข้อ 5 ให้มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำปี ละ 2 ครั้ง โดยนำเอาผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำปีในแต่ละรอบการประเมินที่จะขึ้นเงินเดือน เพื่อประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ตามประกาศมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำปี</p>	<p>เพิ่มข้อความ “ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำปี” เพื่อให้สอดคล้องกัน</p>
<p>ข้อ 9 พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้ที่เงินเดือนเต็มเกณฑ์ขั้นสูงสุด หรือใกล้ถึงเพดานขั้นสูงสุดของตำแหน่งแล้วและไม่สามารถขึ้นเงินเดือนได้อีก ให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำปีได้รับ “เงินตอบแทนพิเศษ” เป็นจำนวนเงินร้อยละของอัตราเงินเดือนสุดท้ายเท่าที่ได้รับตามผลการประเมิน โดยใช้งบประมาณจากส่วนกลาง</p>	<p>ข้อ 9 พนักงานมหาวิทยาลัยประจำปีผู้ใดที่มีเงินเดือนเต็มเพดานขั้นสูงสุดหรือใกล้ถึงเพดานขั้นสูงสุดของตำแหน่งแล้วและไม่สามารถขึ้นเงินเดือนได้อีก ให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำปีได้รับ “เงินตอบแทนพิเศษ” เป็นจำนวนเงินร้อยละของอัตราเงินเดือนสุดท้ายเท่าที่ได้รับตามผลการประเมิน</p>	<p>ตัดข้อความ “โดยใช้งบประมาณจากส่วนกลาง” ออก เนื่องจากเป็นแนวปฏิบัติ</p>
<p>ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำปี (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560</p> <p>ข้อ 7 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ทำการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำปี มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนโดยให้บุคคลคณะกรรมการประเมินให้สิทธิกับหลักการพิจารณาประเมินที่ได้กำหนดไว้และกำหนดเป็นร้อยละของอัตรา หลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้และกำหนดเป็นร้อยละของอัตรา เงินเดือนที่ควรได้รับแต่ต้องไม่เกินขั้นสูงสุดของตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>ระดับการประเมินดีมาก (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 90-100) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนไม่เกินร้อยละ 9</p> <p>ระดับการประเมินดี (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 80 แต่ไม่ถึง 90) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนไม่เกินร้อยละ 7</p>	<p>ข้อ 7 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ทำการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำปี มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน โดยให้บุคคลคณะกรรมการประเมินให้สิทธิกับหลักการพิจารณาประเมินที่ได้กำหนดไว้ และกำหนดเป็นร้อยละของอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับ แต่ต้องไม่เกินขั้นสูงสุดของตำแหน่ง ทั้งนี้ ต้องไม่เกินกรอบวงเงินที่ ก.บ. เห็นชอบ ดังนี้</p> <p>ระดับการประเมินดีมาก (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 90-100) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนไม่เกินร้อยละ 9</p> <p>ระดับการประเมินดี (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 80 แต่ไม่ถึง 90) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนไม่เกินร้อยละ 7</p>	<p>เพิ่มข้อความดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> “ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินกรอบวงเงินที่ ก.บ. เห็นชอบ” “ การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำปีแต่ละคนทั้งปีต้องไม่เกินร้อยละ 9 ”

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่	เหตุผลแก้ไข เติม
<p>ระดับการประเมินปานกลาง (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 60 แต่ไม่ถึง 80) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนไม่เกินร้อยละ 5</p> <p>ระดับการประเมินพอใช้ (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 50 แต่ไม่ถึง 60) จะไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน</p> <p>ระดับการประเมินต้องปรับปรุง (ผลการประเมินได้รับคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50) จะไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน</p> <p>การพิจารณาผลการประเมินดังกล่าวให้เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติงานเหมาะสมกับภาระเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและขอควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณา แล้วรายงานผลการพิจารณาพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ จนถึงผู้ที่มอบอำนาจสั่งขึ้นเงินเดือน</p> <p>สำหรับผู้ที่อยู่ระหว่างได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานอยู่ระหว่างได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานอยู่ตามสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นกรลาที่สหพันธ์ได้รับเงินเดือนระหว่างลาดังกล่าว ให้นำผลการลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย ผลประโยชน์ที่จะได้รับมาพิจารณาให้ความเห็นว่าในการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย ผลประโยชน์ที่จะได้รับมาประกอบการประเมินที่ขึ้นเงินเดือน</p>	<p>ระดับการประเมินปานกลาง (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 60 แต่ไม่ถึง 80) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนไม่เกินร้อยละ 5</p> <p>ระดับการประเมินพอใช้ (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 50 แต่ไม่ถึง 60) จะไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน</p> <p>ระดับการประเมินต้องปรับปรุง (ผลการประเมินได้รับคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50) จะไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน</p> <p>การพิจารณาผลการประเมินดังกล่าวให้เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติงานเหมาะสมกับภาระเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและขอควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณา แล้วรายงานผลการพิจารณาพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ จนถึงผู้ที่มอบอำนาจสั่งขึ้นเงินเดือน</p> <p>สำหรับผู้ที่อยู่ระหว่างได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยอยู่ตามสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นกรลาที่สหพันธ์ได้รับเงินเดือนระหว่างลาดังกล่าว ให้นำผลการลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย ผลประโยชน์ที่จะได้รับมาประกอบการประเมินที่ขึ้นเงินเดือน</p> <p>การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำแต่ละคนทั้งปีต้องไม่เกินร้อยละ 9</p>	