

สรุปสาระสำคัญของประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. 2562 และประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. 2562 ดังนี้

1. ให้กรอก TOR ในระบบ CMU-MIS ภายในระยะเวลา 2 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม ของทุกปี
2. ให้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ปีงบประมาณละ 1 ครั้ง โดยให้นำผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 มิถุนายนของปีที่ผ่านมา ถึงวันที่ 31 พฤษภาคมของปีประเมิน และให้ทำการประเมินให้แล้วเสร็จภายในเดือนกรกฎาคม
3. หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่กรอก TOR และ JA เสนอต่อผู้บังคับบัญชา ให้ถือว่าผู้นั้นไม่ประสงค์จะรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งไม่ขอรับสิทธิหรือประโยชน์ตอนแทนใด ๆ ที่ต้องพิจารณาจากผลการประเมินดังกล่าว
4. ให้หัวหน้าส่วนงานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของรองหัวหน้าส่วนงาน / ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงาน / หัวหน้าภาควิชา
5. คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้
 - 5.1 คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (คณาจารย์ประจำ) ประกอบด้วย

5.1.1 หัวหน้าส่วนงาน	ประธานกรรมการ
5.1.2 กรรมการบริหารประจำส่วนงาน 1 คน	กรรมการ
5.1.3 หัวหน้าภาควิชา	กรรมการ
5.1.4 คณาจารย์ประจำในภาควิชา 1 คน	กรรมการ
5.1.5 ผู้ประสานหน่วย/คลินิก 1 คน	กรรมการ
 - 5.2 คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ (นักวิจัย) และพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ประกอบด้วย

5.2.1 หัวหน้าส่วนงาน	ประธานกรรมการ
5.2.2 กรรมการบริหารประจำส่วนงาน 1 คน	กรรมการ
5.2.3 เลขานุการส่วนงาน	กรรมการ
5.2.4 หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง 1 คน	กรรมการ

ในกรณีส่วนงานใดไม่มีองค์ประกอบของกรรมการลำดับใด ให้องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่ แต่ต้องไม่น้อยกว่า 3 คน
6. ให้มีการขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ปีละ 1 ครั้ง ในวันที่ 1 ตุลาคม ของแต่ละปี โดยให้นำเอาผลการประเมินการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 มิถุนายนของปีที่แล้ว ถึงวันที่ 31 พฤษภาคมของปีปัจจุบัน เพื่อประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน
7. พนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ในเกณฑ์ขึ้นเงินเดือน จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้

- 7.1 เป็นผู้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานครบ 1 ปี
 - 7.2 มีเวลาปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่น้อยกว่า 8 เดือน เว้นแต่ผู้ที่อยู่ในระหว่างการได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยตามสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนในระหว่างลา
 - 7.3 ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์
 - 7.4 ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลางขึ้นไป
 - 7.5 เป็นผู้ที่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อ 30 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
8. ให้หน่วยงานเป็นผู้พิจารณาผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้
- 8.1 ระดับการประเมินดีมาก (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 90-100) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนไม่เกินร้อยละ 9
 - 8.2 ระดับการประเมินดี (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 80 แต่ไม่ถึง 90) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนไม่เกินร้อยละ 7
 - 8.3 ระดับการประเมินปานกลาง (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 60 แต่ไม่ถึง 80) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนไม่เกินร้อยละ 5
 - 8.4 ระดับการประเมินพอใช้ (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 50 แต่ไม่ถึง 60) จะไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน
 - 8.5 ระดับการประเมินต้องปรับปรุง (ผลการประเมินได้รับต่ำกว่าร้อยละ 50) จะไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน
- การพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานให้นำข้อมูลเกี่ยวกับการลา พฤติกรรมการการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติงานเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของพนักงานผู้นั้นมาประกอบการพิจารณา
- สำหรับผู้ที่อยู่ระหว่างได้รับการอนุมัติให้ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยตามสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาดังกล่าวให้นำผลการศึกษา ความก้าวหน้าในการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย ผลประโยชน์ที่จะได้รับมาประกอบการประเมินเพื่อขึ้นเงินเดือน
9. พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้ใดที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้และระดับการปรับปรุง และไม่ได้ขึ้นเงินเดือนติดต่อกันเป็นเวลา 3 ปี ให้อธิการบดีสั่งเลิกจ้าง เว้นแต่อยู่ในระหว่างปรับปรุงตนเองหรือระหว่างรับการพัฒนาตามข้อบังคับฯ
 10. พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้ใดที่มีเงินเดือนเต็มเพดานสูงสุดหรือใกล้ถึงเพดานสูงสุดของตำแหน่งแล้ว และไม่สามารถขึ้นเงินเดือนได้อีก ให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้นั้นได้รับ “เงินตอบแทนพิเศษ” เป็นจำนวนเงินร้อยละของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้ายเท่าที่ได้รับตามผลของการประเมิน

11. การกำหนดวงเงินและอัตราการขึ้นเงินเดือนที่ส่วนงานจะใช้ในการขึ้นเงินเดือนให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำของแต่ละส่วน ให้ประธาน ก.บ. เป็นผู้พิจารณากำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.บ.
12. กรณีการขึ้นเงินเดือน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ที่ผ่านมา (ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2562 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2562) เพื่อประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562 ทั้งนี้ การออกคำสั่งขึ้นเงินเดือนและเงินตอบแทนพิเศษพนักงานมหาวิทยาลัย ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562 ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2562 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2563