

ฉบับเดิม	ฉบับใหม่	การแก้ไข เพิ่มเติม
ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.2559	ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.2561 ให้ยกเลิกประกาศดังนี้ 1.ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.2559 2.ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2559	เพื่อไม่ให้มีประกาศหลายฉบับ และเพื่อไม่ให้เกิดความสับสน
อาศัยอำนาจตามความในข้อ 29 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2553	อาศัยอำนาจตามความในข้อ 29 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2560	มีการแก้ไข เพิ่มเติมข้อบังคับฯ ฉบับใหม่
ข้อ 5 ให้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ปีงบประมาณ 2 รอบ โดยให้ประเมินล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนครบรอบการประเมินดังนี้ ครั้งที่ 1ให้นำผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม ครั้งที่ 2ให้นำผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 30 มิถุนายน	ข้อ 5 ให้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ปีงบประมาณ 2 ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ 1ให้นำผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม ให้ทำการประเมินให้แล้วเสร็จภายในเดือนกุมภาพันธ์ ครั้งที่ 2ให้นำผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 30 มิถุนายน ให้ทำการประเมินให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม	1.แก้ไขข้อความจาก ปีงบประมาณ 2 รอบ เป็น ปีงบประมาณ 2 ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกัน 2.ตัดข้อความ “โดยให้ประเมินล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนครบรอบการประเมิน” ออก เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานครบ 6 เดือน 3.การกำหนดระยะเวลาประเมินให้แล้วเสร็จภายใน 2 เดือน เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับเงินเดือนใหม่ภายในเดือนเมษายน และตุลาคม
หน้าที่ 5 ข้อ 5.3 แก้ไขดังนี้ (4) งานพิเศษอื่น ๆ (ถ้ามี) (4) งานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ	(5) งานพิเศษอื่น ๆ (ถ้ามี) (6) งานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ	แก้ไขลำดับที่ จากเดิม (4) เป็น (5) และ (6) เพื่อให้ถูกต้อง
ข้อ 11 ให้หัวหน้าส่วนงานเสนอผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน ในกรณีที่ไม่มีคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงานให้เสนอต่อคณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงานเพื่อขอความเห็นชอบ พร้อมทั้งแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบเป็นการเฉพาะตัวด้วย และให้ส่วนงานจัดเก็บหลักฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้เป็นเวลาอย่างน้อย 2 ปีงบประมาณ สำหรับสำนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานสภามหาวิทยาลัย และสำนักงานการตรวจสอบภายใน ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณา	ข้อ 11 ให้หัวหน้าส่วนงานเสนอผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อคณะกรรมการ บริหารประจำส่วนงาน ในกรณีที่ไม่มีคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงานให้เสนอต่อคณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงานเพื่อขอความเห็นชอบ พร้อมทั้งแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบเป็นการเฉพาะตัวด้วย และให้ส่วนงานจัดเก็บหลักฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้เป็นเวลาอย่างน้อย 2 ปีงบประมาณ สำหรับสำนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานสภามหาวิทยาลัย และสำนักงานการตรวจสอบภายใน ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณา ให้นำเอาผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและเงินตอบแทนพิเศษ ประจำปี	เพิ่มข้อความ “ให้นำเอาผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและเงินตอบแทนพิเศษ ประจำปี” เพื่อให้สอดคล้องกัน

ฉบับเดิม	ฉบับใหม่	การแก้ไข เพิ่มเติม
<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>	<p>แก้ไขเพื่อให้ถูกต้อง</p>

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่	เหตุผลแก้ไข เพิ่มเติม
<p>ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.2559</p>	<p>ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.2561 1. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.2559 2. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560</p>	<p>เพื่อไม่ให้มีประกาศหลายฉบับ และเพื่อไม่ให้เกิดความสับสน</p>
<p>ข้อ 5 ให้มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ปีละ 2 ครั้ง โดยนำเอาผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำในแต่ละรอบการประเมินที่จะขึ้นเงินเดือน เพื่อประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน</p>	<p>ข้อ 5 ให้มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ปีละ 2 ครั้ง โดยนำเอาผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำในแต่ละรอบการประเมินที่จะขึ้นเงินเดือน เพื่อประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ตามประกาศมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ</p>	<p>เพิ่มข้อความ “ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ” เพื่อให้สอดคล้องกัน</p>
<p>ข้อ 9 พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้ใดที่มีเงินเดือนเต็มเพดานขั้นสูงสุดหรือใกล้ถึงเพดานขั้นสูงสุดของตำแหน่งแล้วและไม่สามารถขึ้นเงินเดือนได้อีก ให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้นั้นได้รับ “เงินตอบแทนพิเศษ” เป็นจำนวนเงินร้อยละของอัตราเงินเดือนสุดท้ายเท่าที่ได้รับตามผลการประเมิน โดยใช้งบประมาณจากส่วนกลาง</p>	<p>ข้อ 9 พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้ใดที่มีเงินเดือนเต็มเพดานขั้นสูงสุดหรือใกล้ถึงเพดานขั้นสูงสุดของตำแหน่งแล้วและไม่สามารถขึ้นเงินเดือนได้อีก ให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้นั้นได้รับ “เงินตอบแทนพิเศษ” เป็นจำนวนเงินร้อยละของอัตราเงินเดือนสุดท้ายเท่าที่ได้รับตามผลการประเมิน</p>	<p>ตัดข้อความ “โดยใช้งบประมาณจากส่วนกลาง” ออก เนื่องจากเป็นแนวปฏิบัติ</p>
<p>ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560 ข้อ 7 ให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ทำการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนโดยให้แปรค่าคะแนนการประเมินให้สัมพันธ์กับหลักเกณฑ์การประเมินที่ได้กำหนดไว้และกำหนดเป็นร้อยละของอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับแต่ต้องไม่เกินขั้นสูงสุดของตำแหน่ง ดังนี้ ระดับการประเมินดีมาก (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 90-100) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนไม่เกินร้อยละ 9 ระดับการประเมินดี (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 80 แต่ไม่ถึง 90) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ 7</p>	<p>ข้อ 7 ให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ทำการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน โดยให้แปรค่าคะแนนการประเมินให้สัมพันธ์กับหลักเกณฑ์การประเมินที่ได้กำหนดไว้ และกำหนดเป็นร้อยละของอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับ แต่ต้องไม่เกินขั้นสูงสุดของตำแหน่ง ทั้งนี้ ต้องไม่เกินกรอบวงเงินที่ ก.บ. เห็นชอบ ดังนี้ ระดับการประเมินดีมาก (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 90-100) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนไม่เกินร้อยละ 9 ระดับการประเมินดี (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 80 แต่ไม่ถึง 90) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ 7</p>	<p>เพิ่มข้อความดังนี้ 1. “ทั้งนี้ ต้องไม่เกินกรอบวงเงินที่ ก.บ. เห็นชอบ” 2. “การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำแต่ละคนทั้งปีต้องไม่เกินร้อยละ 9 ”</p>

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่	เหตุผลแก้ไข เพิ่มเติม
<p>ระดับการประเมินปานกลาง (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 60 แต่ไม่ถึง 80) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ 5</p> <p>ระดับการประเมินพอใช้ (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 50 แต่ไม่ถึง 60) จะไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน</p> <p>ระดับการประเมินต้องปรับปรุง (ผลการประเมินได้รับคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50) จะไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน</p> <p>การพิจารณาผลการประเมินดังกล่าวให้นำข้อมูลเกี่ยวกับการลา พุทธศักราชการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติงานเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณา แล้วรายงานผลการพิจารณาพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจสั่งขึ้นเงินเดือน</p> <p>สำหรับผู้ที่อยู่ระหว่างได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยตามสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการลาที่มีสิทธิ์ได้รับเงินเดือนระหว่างลาดังกล่าว ให้นำผลการศึกษา ความก้าวหน้าในการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย ผลประโยชน์ที่จะได้รับมาประกอบการประเมินเพื่อขึ้นเงินเดือน</p>	<p>ระดับการประเมินปานกลาง (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 60 แต่ไม่ถึง 80) จะได้รับการขึ้นเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ 5</p> <p>ระดับการประเมินพอใช้ (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 50 แต่ไม่ถึง 60) จะไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน</p> <p>ระดับการประเมินต้องปรับปรุง (ผลการประเมินได้รับคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50) จะไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน</p> <p>การพิจารณาผลการประเมินดังกล่าวให้นำข้อมูลเกี่ยวกับการลา พุทธศักราชการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติงานเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณา แล้วรายงานผลการพิจารณาพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจสั่งขึ้นเงินเดือน</p> <p>สำหรับผู้ที่อยู่ระหว่างได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยตามสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการลาที่มีสิทธิ์ได้รับเงินเดือนระหว่างลาดังกล่าว ให้นำผลการศึกษา ความก้าวหน้าในการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย ผลประโยชน์ที่จะได้รับมาประกอบการประเมินเพื่อขึ้นเงินเดือน</p> <p>การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำแต่ละคนทั้งปีต้องไม่เกินร้อยละ 9</p>	