

ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เรื่อง การกำหนดเงินค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น

พ.ศ. ๒๕๕๘

เพื่อให้การกำหนดเงินค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานบริหารของกลุ่มผู้บริหารจัดการระดับต้น ที่มีความสำคัญในการสนับสนุนสายวิชาการ ในการขับเคลื่อนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และเกิดการพัฒนาศักยภาพตนเองของกลุ่มผู้บริหารจัดการระดับต้น ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๕ และมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๒๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยความเห็นชอบของที่ประชุม กบม. ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่ประชุม ก.บ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

๑. ประกาศนี้ เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่องการกำหนดเงินค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น พ.ศ. ๒๕๕๘”

๒. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

๓. ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายถึง	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“ส่วนงาน”	หมายถึง	ส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑
“ผู้บริหารระดับต้น”	หมายถึง	หัวหน้างาน หรือเทียบเท่า ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้กำหนดตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่องการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓
“เงินค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่ง”	หมายถึง	เงินตอบแทนอื่น นอกเหนือจากเงินเดือนสำหรับบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น

๔. การกำหนดอัตราค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่ง” ดังนี้

๔.๑ ส่วนงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน (คณะ วิทยาลัย และบัณฑิตวิทยาลัย)

ดังนี้

(๑) ระดับ ๑ ไม่เกิน ๒,๕๐๐ บาท/เดือน

(๒) ระดับ ๒ ไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท/เดือน

(๓) ระดับ ๓ ไม่เกิน ๓,๕๐๐ บาท/เดือน

(๔) ระดับ ๔ ไม่เกิน ๔,๐๐๐ บาท/เดือน

๔.๒ ส่วนงานที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน (สถาบัน และสำนัก) ดังนี้

(๑) ระดับ ๑ ไม่เกิน ๒,๕๐๐ บาท/เดือน

(๒) ระดับ ๒ ไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท/เดือน

(๓) ระดับ ๓ ไม่เกิน ๓,๕๐๐ บาท/เดือน

๔.๓ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานมหาวิทยาลัย และสำนักงานการตรวจสอบภายใน กำหนดให้ไม่เกิน ๔,๐๐๐ บาท/เดือน

๔.๔ การรับเงินค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่ง ตามประกาศนี้ ไม่ตัดสิทธิการรับเงินค่าตอบแทน หรือเงินอื่นในลักษณะเดียวกันตามสิทธิที่พึงจะได้รับ

๕. หลักเกณฑ์ และวิธีการ การเบิกจ่ายค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่ง มีดังนี้

๕.๑ ให้มีการจ่ายจากงบประมาณเงินรายได้ของส่วนงาน ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี เรียกว่า “เงินค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้างานหรือเทียบเท่า)” สำหรับส่วนสำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานมหาวิทยาลัย และสำนักงานการตรวจสอบภายใน ให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

๕.๒ การจ่ายเงินค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่ง ให้จ่ายในอัตราที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ โดยให้เป็นดุลยพินิจของหัวหน้าส่วนงานที่พิจารณาตามความเหมาะสม โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน ไม่เกินในอัตราที่กำหนดตามขนาดของส่วนงาน สำหรับสำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานมหาวิทยาลัย และสำนักงานการตรวจสอบภายใน ให้อยู่ในดุลยพินิจของอธิการบดี โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

(๑) ภาระงาน (ความรับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน หรือเป็นลักษณะงานที่ต้องประยุกต์ใช้ความรู้ และประสบการณ์)

(๒) ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของตำแหน่งหัวหน้างาน หรือเทียบเท่า

๕.๓ ให้มีการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนด ดังนี้

๕.๓.๑ ต้องเป็นตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในโครงสร้างของหน่วยงานที่ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่แล้ว

๕.๓.๒ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น จะต้องเป็นผู้ที่ผ่านกระบวนการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ. กำหนด และมหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแล้ว

๕.๓.๓ ส่วนงานต้องทำการประเมินค่าภาระงานของตำแหน่งก่อน เพื่อกำหนดอัตราค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่งบริหาร ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ในกรณีที่ส่วนงานพิจารณาเห็นว่า ภาระงานของตำแหน่งที่มีการประเมินค่าภาระงานไปแล้ว แต่มีภาระงานเปลี่ยนแปลงไป อาจจะทำให้มีการทบทวนประเมินค่าภาระงานใหม่ก็ได้ ตามความเหมาะสม

๕.๓.๔ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารในตำแหน่งที่ผ่านมาของแต่ละปี เพื่อเป็นข้อมูลการประกอบการพิจารณาในการจ่ายค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่ง เพื่อออกคำสั่งให้ผู้ที่ผ่านการประเมิน ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่ง ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๕.๔ การจ่ายเงินค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่ง ให้จ่ายเป็นลักษณะเป็นรายเดือน/เงินเหมาจ่ายรายปี ก็ได้ ตามความเหมาะสม

(๑) กรณีที่จะจ่ายเป็นรายเดือน ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่ง ก่อนที่จะมีการจ่ายเงินในแต่ละเดือน ทั้งนี้ อาจจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่งในแต่ละเดือนก็ได้

(๒) กรณีที่จะเหมาจ่ายเป็นรายปี ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่งก่อนสิ้นปีงบประมาณ และให้มีการจ่ายเงินตอบแทนบริหารย้อนหลังตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง แต่ไม่ก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับ

๖. วิธีการพิจารณาการจ่ายเงินค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานของตำแหน่ง ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๖.๑ ให้ส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการจ่ายเงินค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานของตำแหน่ง โดยมีองค์ประกอบคณะกรรมการตามความเหมาะสม ไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยให้ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตำแหน่ง ร่วมเป็นกรรมการด้วย

สำหรับสำนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานสภามหาวิทยาลัย และสำนักงานการตรวจสอบภายใน ให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการตามความเหมาะสม

๖.๒ ให้คณะกรรมการ มีอำนาจ และหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณาประเมินค่าภาระงานของตำแหน่ง เพื่อกำหนดอัตราค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่งบริหาร โดยไม่เกินอัตราที่กำหนดตามขนาดของส่วนงาน

(๒) พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่ง เพื่อประกอบการพิจารณาในการจ่ายค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่ง

๖.๓ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่งแล้ว ให้มีการประกาศผลการพิจารณาให้ทราบโดยทั่วกัน พร้อมสั่งการให้มีการเบิกจ่าย ต่อไป

๗. ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดี เป็นผู้วินิจฉัยและให้คำวินิจฉัยเป็นที่ยุติ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์นิเวศน์ นันทจิต)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สำเนาถูกต้อง



(นางอัจฉรา เฟื่องกาญจน์)

พนักงานปฏิบัติงาน