



ประกาศสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อจ้างปฏิบัติงานต่อ และเพิ่มค่าจ้าง
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน)
สังกัดสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 ข้อ 8 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย การบริหารงานในส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น พ.ศ. 2551 และประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) ลงวันที่ 20 มีนาคม 2552 จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อจ้างปฏิบัติงานต่อ และเพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) ของสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ดังนี้

ข้อ 1. ประกาศนี้ เรียกว่า “ประกาศสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อจ้างปฏิบัติงานต่อ และเพิ่มค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) ของสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

ข้อ 2. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3. การจ้างบุคคลใหม่ ให้จ้างได้ไม่เกินอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งและวุฒิ ตามที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด

ข้อ 4. หากเป็นการจ้างบุคคลเดิม ซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) จะต้องผ่านกระบวนการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาแล้ว ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้

4.1 มีผลการประเมินอยู่ในระดับดี ขึ้นไป

4.2 ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย

4.3 ให้นำเอาผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ของปีที่แล้ว ถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีปัจจุบัน) มาประกอบการพิจารณาจ้างต่อและเพิ่มค่าจ้างปีละ 1 ครั้ง ในวันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี ทั้งนี้ เงินที่จะใช้เพิ่มค่าจ้างจะต้องไม่เกินวงเงินร้อยละ 5 ของอัตราค่าจ้างพนักงานชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) ณ วันที่ 1 กันยายน และเป็นผู้ที่สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม มีคำสั่งจ้าง และมีเวลาปฏิบัติงานในปีงบประมาณนั้น ๆ ไม่น้อยกว่า 8 เดือน

ข้อ 5. การพิจารณาให้ได้รับค่าจ้างตามประสบการณ์ โดยให้นำเอาผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติของพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) มาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างตามประสบการณ์ โดยให้แปรค่าคะแนนการประเมินให้สัมพันธ์กับหลักเกณฑ์การประเมินที่ได้กำหนดไว้ และกำหนดเป็นร้อยละของค่าจ้างที่ควรได้รับ และเงินค่าจ้างที่เพิ่มในแต่ละปีเมื่อสะสมรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินร้อยละ 50 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในคุณวุฒินั้นๆ โดยพิจารณาเลื่อนค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- 1) ระดับการประเมินดีเยี่ยม (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 90-100)
จะได้รับการเพิ่มค่าจ้างไม่เกินร้อยละ 6
- 2) ระดับการประเมินดีมาก (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 80-89)
จะได้รับการเพิ่มค่าจ้างไม่เกินร้อยละ 4
- 3) ระดับการประเมินดี (ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ 65-79)
จะได้รับการเพิ่มค่าจ้างไม่เกินร้อยละ 2
- 4) ระดับการประเมินพอใช้ (ผลการประเมินได้รับคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 65)
ให้สิ้นสุดการจ้างตามคำสั่งจ้างเดิม

ข้อ 6. ให้พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) ต้องจัดทำข้อตกลงภาระงานขั้นต่ำประจำปี ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน (ตามระบบ CMU-MIS) ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจกำหนดภาระงานอื่นเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตัว ได้ตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2553



(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์อำนาจ อยู่สุข)
รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพนักศึกษาและกิจการพิเศษ
รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม