



ประกาศคณะทันตแพทยศาสตร์
เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ
พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศคณะทันตแพทยศาสตร์ เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕๒ วรรคหนึ่ง ข้อ ๖๐ วรรคสอง และข้อ ๖๑ วรรคสอง แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ และข้อ ๔ วรรคสอง ข้อ ๕ ข้อ ๖ วรรคหนึ่ง ข้อ ๑๐ แห่งประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔ คณะกรรมการบริหารคณะทันตแพทยศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงมีมติให้ออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะทันตแพทยศาสตร์ เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะทันตแพทยศาสตร์ เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล และระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ กำหนดให้การปรับขึ้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการแบบ Percentile Rank (PR) โดยแบ่งอย่างน้อย ๔ ระดับ

ข้อ ๖ กำหนดกลุ่มผู้รับการประเมินให้ได้จำนวนมากที่สุด โดย ๑ กลุ่มการประเมินต้องมีบุคลากรไม่น้อยกว่า ๔ คน เพื่อสำหรับการกำหนด Percentile Rank (PR) ให้มีความถูกต้อง

ข้อ ๗ กำหนดให้ ภาควิชาฯ หน่วยงาน ที่ทำการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยผลรวมคะแนนทั้ง ๓ ด้าน ในอัตราแต่ละด้าน ๑๐๐:๑๐๐:๑๐๐ ดังนี้

(๑) ด้านภาระงานและคุณลักษณะส่วนบุคคล

(๒) ด้านผลผลิตของส่วนงาน (KPI)

(๓) ด้านผลผลิตอาจารย์ รายบุคคล

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ด้านในข้อ ๗ (๑) ให้เป็นไปตามประกาศคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์และวิธีการคำนวณภาระงานของคณาจารย์ประจำในสังกัด คณะทันตแพทยศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๐๐

ข้อ ๙ กำหนดบทลงโทษในการประเมินด้านในข้อ ๗ (๑) สำหรับผู้ไม่ปฏิบัติตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ผู้รับการประเมิน / ผู้บังคับบัญชาที่ทำการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ผลคะแนนในระดับ ๑, ๒, ๔, หรือ ๕ โดยไม่ระบุเหตุผลและ / หรือหลักฐาน สิ่งที่ได้รับประเมินทำได้หรือไม่ดี

(๒) ผู้บังคับบัญชาลงนามโดยไม่ตรวจสอบ ว่าผู้รับการประเมินได้ให้คะแนนถูกต้องและมีเหตุผลและหรือหลักฐานประกอบ

(๓) ในกรณีข้อ (๑) หรือ (๒) มีบทลงโทษให้ปรับผลคะแนนของ ผู้รับการประเมิน / ผู้บังคับบัญชาที่กระทำผิด โดยลดคะแนนเท่ากับระดับ ๓ ทั้งหมด และมีผลต่อการพิจารณาการกำหนดร้อยละการปรับเงินเดือน

(๔) ในกรณีข้อ (๑) คณะกรรมการประเมินอาจขอตรวจสอบหลักฐานประกอบได้

(๕) พิจารณาปรับลดและเพิ่มผลคะแนน แก่ผู้ที่ได้รับการประเมินภาระงานขาดหรือเกินตามประกาศ ดังนี้

ก) หากผู้รับการประเมินปฏิบัติงานไม่ครบทั้ง ๖ ด้าน กำหนดให้หักผลคะแนนที่ไม่ครบด้านละ ๑ คะแนน/ปีการศึกษา ของผลคะแนนรวม

ข) อาจารย์ที่ถูกร้องเรียนอย่างเป็นระบบถึงผู้บริหารคณะฯ ว่าบกพร่องในหน้าที่อาจารย์ (ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการดูแลนิสิต ด้านการบริการวิชาการ ด้านการบริหารและธุรการ และด้านศิลปวัฒนธรรม) และได้รับการสอบสวนจากคณะกรรมการสอบสวนว่าเป็นความจริง จะถูกตัดคะแนนตามมติคณะกรรมการสอบสวน ทั้งนี้ไม่เกิน ๕ คะแนน (กรรมการสอบสวนประกอบด้วยคณบดี รองคณบดีและหัวหน้าภาคที่เกี่ยวข้อง)

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ด้านในข้อ ๗ (๒) ให้คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๐๐ โดยแบ่งเป็น ๒ ส่วน และให้น้ำหนัก KPI ดังนี้

(๑) ส่วนที่ ๑ KPI ของคณะฯ เป็นสัดส่วนร้อยละ ๓๐ โดยคิดจาก KPI ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายในข้อตกลงภาระงาน โดยหากทำได้ตามเป้าหมายกำหนด

(๒) ส่วนที่ ๒ ภาระงานงานส่วนกลาง เป็นสัดส่วนร้อยละ ๗๐ ให้คะแนนประเมินโดย คณบดี รองคณบดี และประธานฯ ในงานที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาเอกสารคำสั่งแต่งตั้ง

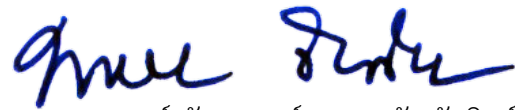
ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ด้านในข้อ ๗ (๓) มีผลคะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน ตามประกาศคณะทันตแพทยศาสตร์ เรื่อง เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านผลผลิตส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๖ และให้คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๐๐

ข้อ ๑๒ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการปีละสองครั้ง โดยให้ประเมินครั้งแรกสำหรับการปฏิบัติงานระหว่างเดือนสิงหาคมถึงธันวาคม และให้ประเมินครั้งที่สองสำหรับการปฏิบัติงานระหว่างเดือนมกราคมถึงกรกฎาคมของปีถัดไป โดยผลคะแนนประเมินรวมทั้งปี คือค่าเฉลี่ยของผลการประเมินของครั้งแรกและครั้งที่สอง

ข้อ ๑๓ กำหนดให้ภาควิชาฯ และหน่วยงาน แต่งตั้งคณะกรรมการฯ ภายใน โดยมีภาระหน้าที่ในการตรวจสอบ ความถูกต้องผลคะแนนของบุคลากรภายใน ภาควิชาฯ และหน่วยงาน

ข้อ ๑๔ ทั้งนี้หลักเกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ดังกล่าวอาจมีการปรับเปลี่ยนตามนโยบายของมหาวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖



(ศาสตราจารย์ ทนตแพทย์ ดร. พรชัย จันศิษย์ยานนท์)
คณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์

