



ประกาศ คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาฯ
เรื่อง เกณฑ์การปรับอัตราค่าจ้างประจำปีของพนักงานวิสามมัญ
พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศคณะทันตแพทยศาสตร์ เรื่อง เกณฑ์การปรับอัตราค่าจ้างประจำปีของพนักงานวิสามมัญ

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 เรื่องเกณฑ์การปรับอัตราค่าจ้างประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔ คณะกรรมการบริหารคณะทันตแพทยศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ จึงมีมติให้ออกประกาศไว้ดังนี้

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

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้อ้างอิงประกาศคณะทันตแพทยศาสตร์ เรื่อง เกณฑ์การปรับอัตราค่าจ้างประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔ ให้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานครั้งแรกภายในระยะเวลาสี่เดือนนับแต่วันเริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ

ข้อ ๕ หากพนักงานวิสามมัญผู้ใดผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานครั้งแรกแล้ว ให้ทดลองปฏิบัติงานต่อไป และให้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานครั้งที่สองภายในระยะเวลาแปดเดือน (นับต่อจากวันครบกำหนดการประเมินทดลองปฏิบัติงานในครั้งแรก) ให้แล้วเสร็จอย่างน้อยสามเดือนก่อนครบกำหนด

ข้อ ๖ หากพนักงานวิสามมัญผู้ใดผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานครั้งที่สองแล้วนั้น ต้องปฏิบัติงานต่อไปอีกอย่างน้อยหกเดือนจึงจะมีสิทธิปรับอัตราค่าจ้างของพนักงานวิสามมัญตามรอบปีการประเมินพร้อมของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ หากพนักงานวิสามมัญผู้ใดปฏิบัติงานไม่ครบสิบสองเดือนให้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับอัตราค่าจ้างตามสัดส่วนระยะเวลาที่ผู้นั้นปฏิบัติงาน โดยร้อยละการปรับอัตราค่าจ้างจะพิจารณาตามประสิทธิภาพ (Performance) ในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานวิสามมัญ ให้เป็นไปตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล และระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๙ กำหนดให้มีการปรับอัตราค่าจ้างของพนักงานวิสามมัญ แบบ Percentile Rank (PR) โดยแบ่งอย่างน้อย ๔ ระดับ

ข้อ ๑๐ กำหนดกลุ่มผู้รับการประเมินให้มีจำนวนมากที่สุด คือ ๑ กลุ่มผู้รับการประเมินต้องมีบุคลากร ไม่น้อยกว่า ๔ คน สำหรับการกำหนดการประเมินแบบ Percentile Rank (PR) ให้มีความถูกต้อง

ข้อ ๑๑ ในแต่ละกลุ่มผู้รับการประเมินให้ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารคณะฯ โดย จำแนกกลุ่มผู้รับการประเมินของพนักงานวิสามัญออกเป็นกลุ่มๆ ตามความเหมาะสม

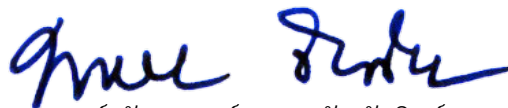
ข้อ ๑๒ ในแต่ละกลุ่มผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการประเมินของพนักงานวิสามัญที่อยู่ใน กลุ่มนั้นจะนำมาเรียงอันดับ Percentile Rank โดยแบ่งกลุ่มไม่น้อยกว่า ๔ กลุ่ม จากจำนวนพนักงานวิสามัญ ทั้งหมด โดยคณะกรรมการบริหารคณะฯ จะพิจารณากำหนดสัดส่วนของแต่ละกลุ่มตามความเหมาะสม

โดยให้จัดตั้งงบประมาณประจำปีโดยเป็นงบรายได้คณะฯ สำหรับการปรับอัตราค่าจ้างไม่เกินร้อยละ ๔ และให้กันเงินงบประมาณตั้งแต่ ๐ - ๐.๕ จากวงเงินงบประมาณร้อยละที่ได้รับการจัดสรร เพื่อตอบแทน พนักงานวิสามัญที่มีผลงานโดดเด่น ผลักดันตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของคณะฯ หรืออุทิศตนและ พยายามเพื่อสนับสนุนกิจการของคณะฯ อย่างเป็นที่ประจักษ์

สำหรับงบประมาณส่วนที่เหลือให้ส่วนงานพิจารณากำหนดร้อยละของการปรับอัตราค่าจ้างของ พนักงานวิสามัญในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกันอาจกำหนดร้อยละของอัตราค่าจ้างที่ปรับขึ้นเท่ากันหรือ แบบลดหลั่นกันได้

ข้อ ๑๓ การปรับอัตราค่าจ้างประจำปีของพนักงานวิสามัญ รวมแล้วต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณ ตามที่คณะฯ กำหนดไว้ในแต่ละปี

ประกาศ ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(ศาสตราจารย์ ทนตแพทย์ ดร.พรชัย จันศิษย์ยานนท์)

คณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์

