

ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๒

.....

โดยที่เป็นการเห็นสมควรปรับปรุงประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๙ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย คณะกรรมการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๑ และข้อ ๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์ และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๘ และฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๙ ประกอบกับมติ ก.บ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังนี้

๓.๑. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๑

๓.๒. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.๒๕๕๙ ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๙

๓.๓. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙ ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๙

๓.๔. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.๒๕๖๑ ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๑

๓.๕. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.๒๕๖๒ ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๒

ข้อ ๔ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำจัดทำข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงาน (Term of Reference : TOR) ภายในวันที่ ๑ มิถุนายน ถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคมของทุกปี ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยให้ผู้บังคับบัญชาและพนักงานมหาวิทยาลัยประจำมีความเห็นร่วมกัน ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจกำหนดภาระงานอื่นเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตัวได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๕ ให้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง โดยให้นำผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ มิถุนายนของปีที่ผ่านมา ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคมของปีประเมิน และให้การประเมินให้แล้วเสร็จภายในเดือนกรกฎาคม

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่จัดทำข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงาน (Term of Reference : TOR) ภายใต้ข้อ ๑๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และไม่กรอกผลการปฏิบัติงาน (Job Achievement : JA) เสนอต่อผู้บังคับบัญชา ให้ถือว่าผู้นั้นไม่ประสงค์จะรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งไม่ขอรับสิทธิหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ที่ต้องพิจารณาจากผลการประเมินดังกล่าว

ข้อ ๖ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งสายบริหารวิชาการ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้

๖.๑ อธิการบดี ประเมินผลการปฏิบัติงานของรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน หัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการสำนักงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานการตรวจสอบภายใน และหัวหน้าส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย

๖.๒ หัวหน้าส่วนงานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของรองหัวหน้าส่วนงานและผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงาน/หัวหน้าสำนักวิชา/หัวหน้าภาควิชา

ข้อ ๗ ให้ส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

๗.๑ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (คณาจารย์ประจำ) ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| (๑) หัวหน้าส่วนงาน หรือรองหัวหน้าส่วนงานที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| (๒) กรรมการบริหารประจำส่วนงาน ๑ คน | กรรมการ |
| (๓) หัวหน้าสำนักวิชาหรือภาควิชาหรือหัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา หรือชื่ออื่นที่เทียบเท่าภาควิชาที่ผู้รับการประเมินสังกัด ๑ คน | กรรมการ |
| (๔) คณาจารย์ประจำในสำนักวิชา ภาควิชากลุ่มสาขาวิชา หรือชื่ออื่นที่เทียบเท่าภาควิชาที่ผู้รับการประเมินสังกัด ๒ คน | กรรมการ |
| (๕) บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ๑ คน | เลขานุการ |

๗.๒ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (นักวิจัย) และพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| (๑) หัวหน้าส่วนงานหรือรองหัวหน้าส่วนงานที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| (๒) กรรมการบริหารประจำส่วนงาน ๑ คน | กรรมการ |
| (๓) หัวหน้าสำนักวิชา หรือหัวหน้าภาควิชา หรือเลขานุการส่วนงาน หรือรองผู้อำนวยการโรงพยาบาล หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต หรือเทียบเท่า ๑ คน | กรรมการ |
| (๔) หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง ๒ คน | กรรมการ |
| (๕) บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ๑ คน | เลขานุการ |

๗.๓ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| (๑) อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| (๒) หัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย | กรรมการ |
| (๓) หัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา | กรรมการ |
| (๔) หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ คน | กรรมการ |
| (๕) บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ๑ คน | เลขานุการ |

๗.๔ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ในสังกัดสำนักงานการตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| (๑) อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้อำนวยการสำนักงานการตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| (๓) หัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา | กรรมการ |
| (๔) หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ คน | กรรมการ |
| (๕) บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ๑ คน | เลขานุการ |

๗.๕ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ในสังกัด
สำนักงานมหาวิทยาลัยประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| (๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เทียบเท่าซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา | กรรมการ |
| (๓) หัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา | กรรมการ |
| (๔) หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ คน | กรรมการ |
| (๕) บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ๑ คน | เลขานุการ |

๗.๖ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย
โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ คณะแพทยศาสตร์ ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| (๑) หัวหน้าส่วนงาน | ประธานกรรมการ |
| (๒) รองหัวหน้าส่วนงานที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมาย ๑ คน | กรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ | กรรมการ |
| (๔) รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ๒ คน | กรรมการ |
| (๕) บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ๑ คน | เลขานุการ |

๗.๗ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งเลขานุการส่วนงาน
ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| (๑) หัวหน้าส่วนงาน | ประธานกรรมการ |
| (๒) รองหัวหน้าส่วนงาน ที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมาย ๒ คน | กรรมการ |
| (๓) บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ๑ คน | เลขานุการ |

๗.๘ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งหัวหน้างาน
ผู้ตรวจการพยาบาลในสังกัดโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ คณะแพทยศาสตร์ ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| (๑) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ | ประธานกรรมการ |
| (๒) รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ๒ คน | กรรมการ |
| (๓) หัวหน้าฝ่าย ๑ คน | กรรมการ |
| (๔) หัวหน้างานหรือผู้ตรวจการที่เกี่ยวข้อง ๑ คน | กรรมการ |
| (๕) บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ๑ คน | เลขานุการ |

๗.๙ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งเลขานุการ ในสังกัด
สำนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| (๑) อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย | กรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา | กรรมการ |
| (๔) บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ๑ คน | เลขานุการ |

ในกรณีที่ส่วนงานใดไม่มีองค์ประกอบของกรรมการลำดับใด ให้องค์ประกอบของคณะกรรมการ

ประเมินประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่ แต่ต้องไม่น้อยกว่า ๓ คน”

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตามแบบ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาตามองค์ประกอบดังนี้

๘.๑ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (คณาจารย์ประจำ) ให้พิจารณาด้านผลงานดังนี้

ก. องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑) ภาระงานสอน

(๒) ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น

(๓) ภาระงานบริการวิชาการ งานพัฒนานักศึกษา และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(๔) ภาระงานบริหาร (ถ้ามี) และภาระงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

ข. องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

๘.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (นักวิจัย) ให้พิจารณาผลงานดังนี้

ก. องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑) ภาระงานวิจัย

(๒) ภาระงานวิชาการอื่น

(๓) ภาระงานบริการวิชาการ

(๔) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(๕) ภาระงานอื่นๆ (นอกเหนือจากข้อ ๑-๔)

ข. องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

๘.๓ พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานดังนี้

ก. องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑) งานบริหารจัดการ (ถ้ามี)

(๒) งานประจำ

(๓) งานเชิงพัฒนา

(๔) การกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กร (ถ้ามี)

(๕) งานพิเศษอื่นๆ (ถ้ามี)

(๖) งานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ

ข. องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำให้เป็นไปตามแบบข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามแบบที่แนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกาศวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑

ข้อ ๙ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำต้องได้รับผลคะแนนการประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป โดยจะต้องได้คะแนนทั้งด้าน ก. องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน และ ข. องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติงาน แต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ด้วย และคะแนนดังกล่าวจะต้องเกินกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการประเมินจึงว่าผ่านการประเมิน

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการนำข้อมูลที่ได้รับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใช้บริการและนักศึกษา) มาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำร่วมกับองค์ประกอบที่กำหนด และให้ความเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถและเหมาะสมในการปฏิบัติงานหรือไม่

กรณีที่ผู้บังคับบัญชากำหนดภาระงานอื่นเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตัว ให้คณะกรรมการฯ นำผลการปฏิบัติงานดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๑ ให้หัวหน้าส่วนงานเสนอผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน ในกรณีที่ไม่มีคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงานให้เสนอต่อคณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงานเพื่อขอความเห็นชอบ พร้อมทั้งแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบเป็นการเฉพาะตัวด้วย และให้ส่วนงานจัดเก็บหลักฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้เป็นเวลาอย่างน้อย ๒ ปีงบประมาณ

สำหรับสำนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานสภามหาวิทยาลัย และสำนักงานการตรวจสอบภายในให้ผู้บังคับบัญชาเสนอต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณา

ให้นำเอาผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและเงินตอบแทนพิเศษประจำปี

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้นั้นเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด แล้วรายงานให้ ก.บ.ทราบ

กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำเห็นว่า ตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในผลการพิจารณาของคณะกรรมการ โดยได้รับคะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.บ. ได้ภายใน ๓๐ วันนับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่ได้รับแจ้งผลจากหัวหน้าส่วนงาน

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยประจำเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามวรรคแรกแล้ว ยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินโดยถูกให้เลิกจ้าง ให้มีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของมหาวิทยาลัยภายใน ๓๐ วันนับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่ได้รับแจ้งจาก ก.บ. ทั้งนี้ ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินและใช้สิทธิในการอุทธรณ์ต่อ ก.บ. วรรคสองของข้อนี้จะเลือกเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามวรรคแรก หรือจะรอผลการพิจารณาคำอุทธรณ์ก่อนก็ได้

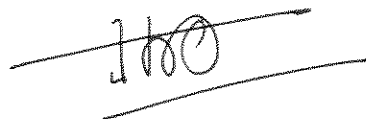
ข้อ ๑๓ ให้อธิการบดีมีอำนาจกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ได้ตามที่เห็นสมควร โดยต้องไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดี ประธาน ก.บ. เป็นผู้วินิจฉัย และให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่ยุติ

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๕ให้นำผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๒ เพื่อประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ และให้ดำเนินการตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.๒๕๖๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์นิเวศน์ นันทจิต)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประธาน ก.บ.