

**ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์
และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๘**

.....

เพื่ออนุวัติตามมาตรา ๔๗ และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ ในส่วนที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม ทั้งด้านการปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕(๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ และมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์ และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์ และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๓ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“สภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“พนักงานมหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	พนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ”	หมายความว่า	ผู้ที่ได้รับการจ้างหรือต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานประจำ
“ก.บ.”	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“ส่วนงาน”	หมายความว่า	คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือส่วนงานอื่นที่จัดตั้งขึ้นตามมติสภามหาวิทยาลัย

“หัวหน้าส่วนงาน” หมายความว่า คนบติ ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าส่วนงานอื่น
ที่จัดตั้งขึ้นตามมติสภามหาวิทยาลัย

“คณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน” หมายความว่า คณะกรรมการบริหาร
ประจำคณะ สถาบัน สำนัก และศูนย์
หรือส่วนงานอื่นที่จัดตั้งขึ้นตามมติสภา
มหาวิทยาลัย

“คณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงาน” หมายความว่า คณะกรรมการ
อำนวยการประจำส่วนงานที่จัดตั้งขึ้นตาม
มติสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งออกได้เป็นสอง
ลักษณะ ดังนี้

๕.๑ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

๕.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้กระทำในรูป
คณะกรรมการ ทั้งนี้ องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมิน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้เป็นไป
ตามที่ ก.บ. กำหนด

ให้หัวหน้าส่วนงานต้นสังกัดเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดย
กรรมการต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเป็นผู้มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงกว่าผู้รับการประเมิน

ให้หัวหน้าส่วนงานเป็นผู้ประเมินรองหัวหน้าส่วนงาน ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงาน หัวหน้าสำนัก
วิชา หัวหน้าภาควิชา

ข้อ ๗ พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคำสั่งจ้างตามภาระงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้
มีสัญญาจ้าง เงื่อนไขประกอบสัญญาจ้าง ให้จัดทำข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงาน (Term of
Reference : TOR) ประกอบสัญญาจ้าง และให้มีระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาหนึ่งปี
นับตั้งแต่วันเริ่มสัญญาจ้าง โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Job Achievement : JA) ทุก ๔ เดือน
หรือ ๒ ภาคการศึกษา และให้แจ้งผลการประเมินให้มหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัยทราบ
ทุกครั้ง

ในการประเมินครั้งสุดท้ายให้ดำเนินการก่อนครบสัญญาจ้างไม่น้อยกว่า ๓๐ วันและให้
รายงานผลการประเมินให้มหาวิทยาลัยทราบก่อนครบสัญญาจ้างไม่น้อยกว่า ๒๐ วัน

ข้อ ๘ ให้ส่วนงานต้นสังกัดจัดทำเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ความคาดหวัง ให้สอดคล้องกับ
ข้อกำหนดการจ้างที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างและข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงาน และให้ชี้แจงให้
พนักงานมหาวิทยาลัยทราบ รวมทั้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบถึงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
ก่อนการเซ็นสัญญาจ้าง

ข้อ ๙ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น ให้ประเมินทั้งปริมาณงาน คุณภาพงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคล และให้มีการประเมินจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เช่น จากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใช้บริการ

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้กระทำตามแบบประเมินที่ ก.บ.กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินและแบบประเมิน ให้จัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้พนักงานผู้นั้นยุติการปฏิบัติงานตั้งแต่วันถัดจากวันครบระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานและให้หัวหน้าส่วนงานรายงานให้ ก.บ. เพื่อให้ความชอบ

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานและผ่านเกณฑ์การประเมินให้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีสัญญาจ้างและข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงาน

ให้มีการจัดทำข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงานตามประกาศของมหาวิทยาลัยและตามรอบเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่ผลการปฏิบัติงานประจำปีตามข้อ ๕.๒ ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้นั้นเข้าสู่กระบวนการพัฒนา แล้วรายงานให้ ก.บ. ทราบ หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ. กำหนด

กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามข้อ ๕.๑ โดยถูกให้ยุติการปฏิบัติงาน และข้อ ๕.๒ โดยถูกให้เลิกจ้าง ให้มีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของมหาวิทยาลัย ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้รับแจ้งจาก ก.บ. ทั้งนี้ ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตามข้อ ๕.๒ และใช้สิทธิในการอุทธรณ์ต่อ ก.บ. ตามวรรคท้ายของข้อนี้ จะเลือกเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามความในวรรคแรก หรือจะรอผลการพิจารณาคำอุทธรณ์ก่อนก็ได้

หากคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของมหาวิทยาลัยมีมติให้ยกคำร้องทุกข์

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยทดลองปฏิบัติงาน ให้มหาวิทยาลัยเลิกสัญญาจ้างนับตั้งแต่วันที่ยุติการปฏิบัติงาน

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ที่ไม่ได้รับการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน หรือค่าตอบแทนพิเศษเป็นเวลา ๓ ปีงบประมาณติดต่อกัน เว้นแต่อยู่ในระหว่างการปรับปรุงตนเอง หรือการพัฒนาตนเอง โดยให้ถือว่าพนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้นั้นพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยนับตั้งแต่วันที่มียกเลิกจ้าง

กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ เห็นว่า ตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในผลการพิจารณาของคณะกรรมการตามข้อ ๖ ถึงข้อ ๑๐ โดยได้รับคะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.บ. ได้ภายใน ๓๐ วันนับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้รับแจ้งผล

จากหัวหน้าส่วนงาน

ข้อ ๑๔ ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีมาพิจารณาประกอบการปรับอัตราเงินเดือนประจำปีหรือพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลงาน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ ๑๕ เมื่อคณะกรรมการประเมินตามข้อ ๖ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้หัวหน้าส่วนงานเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน ในกรณีที่ไม่มีคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงานให้เสนอต่อคณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงานเพื่อขอความเห็นชอบ แล้วแจ้งผลการประเมินให้มหาวิทยาลัยเพื่อทราบ พร้อมทั้งแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบเป็นการเฉพาะตัวว่า อยู่ในระดับใด พร้อมแจ้งสิทธิการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ด้วย

ข้อ ๑๖ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยประจำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ก.บ. อาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยดังนี้

(๑) การศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนา และเสนอผลงานทางวิชาการ

(๒) การไปปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เช่น การวิจัย การแต่งตำราหรือเรียบเรียงตำราทางวิชาการ หรือการไปปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอย่างอื่น ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน หรือคณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงาน ในกรณีที่ไม่มีคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน ให้เสนออธิการบดีอนุมัติและให้อธิการบดีแจ้ง ก.บ. ทราบ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยประจำให้เป็นไปตามที่ ก.บ.กำหนด ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงคุณภาพ และประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยในการพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นหลัก

ข้อ ๑๗ ให้ ก.บ. มีอำนาจออกประกาศเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติ ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๘ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ให้ ก.บ. เป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือ คำวินิจฉัยเป็นที่ยุติ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(ศาสตราจารย์เกียรติคุณเกษม วัฒนชัย)

นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่