

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์ และกระบวนการพัฒนา
พนักงานมหาวิทยาลัย
(ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๙

.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์ และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ และมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๙ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์ และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการประเมิน การอุทธรณ์ และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓ พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคำสั่งจ้างตามภาระงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีสัญญาจ้าง เงื่อนไขประกอบสัญญาจ้าง ให้จัดทำข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงาน (Term of Reference : TOR) ประกอบสัญญาจ้าง และให้มีระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาหนึ่งปีนับตั้งแต่วันที่เริ่มสัญญาจ้าง โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Job Achievement : JA) ทุกสี่เดือน หรือทุกหกเดือน และให้แจ้งผลการประเมินให้มหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัยทราบทุกครั้ง

การประเมินครั้งสุดท้ายให้ดำเนินการก่อนครบสัญญาจ้างไม่น้อยกว่าสามสิบวัน และให้รายงานผลการประเมินให้มหาวิทยาลัยทราบก่อนครบสัญญาจ้างไม่น้อยกว่ายี่สิบวัน”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการประเมิน การอุทธรณ์ และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๓ ในกรณีที่ผลการปฏิบัติงานประจำปีตามข้อ ๕.๒ ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้นั้นเข้าสู่กระบวนการพัฒนา แล้วรายงานให้ ก.บ. ทราบ หลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ. กำหนด

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำเห็นว่า ตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในผลการพิจารณาของคณะกรรมการตามข้อ ๖ ถึงข้อ ๑๐ โดยได้รับคะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละหกสิบ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.บ. ได้ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ตนได้รับแจ้งผลจากหัวหน้าส่วนงาน ทั้งนี้ ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตามข้อ ๕.๒ และใช้สิทธิในการอุทธรณ์ตามวรรคนี้ จะเลือกเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามความในวรรคหนึ่ง หรือจะรอผลการพิจารณา คำอุทธรณ์ก่อนก็ได้

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินและถูกให้ยุติการปฏิบัติงานตามข้อ ๕.๑ หรือถูกให้เลิกจ้างตามข้อ ๕.๒ ให้มีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของมหาวิทยาลัย ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ตนได้รับแจ้งจาก ก.บ.

หากคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของมหาวิทยาลัยมีมติให้ยกคำร้องทุกข์ ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยทดลองปฏิบัติงาน ให้มหาวิทยาลัยเลิกสัญญาจ้าง นับแต่วันที่ยุติการปฏิบัติงาน

(๒) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ที่ไม่ได้รับการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน หรือค่าตอบแทนพิเศษเป็นเวลาสามปีงบประมาณติดต่อกัน เว้นแต่อยู่ในระหว่างการปรับปรุงตนเอง หรือการพัฒนาตนเอง โดยให้ถือว่าพนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้นั้นพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยนับตั้งแต่วันที่มิคำสั่งเลิกจ้าง”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙



(ศาสตราจารย์เกียรติคุณเกษม วัฒนชัย)

นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่