

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์

และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

.....

เพื่ออนุวัติตามมาตรา ๔๓ 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	คณบดี ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าส่วนงานอื่นที่จัดตั้งขึ้นตามมติสภามหาวิทยาลัย

“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 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้กระทำในรูป  
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 และให้มีระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาหนึ่งปีนับตั้งแต่วันที่  
เริ่มสัญญาจ้าง โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Job Achievement : JA) ทุกสี่เดือน หรือทุกหก  
เดือน และให้แจ้งผลการประเมินให้มหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัยทราบทุกครั้ง

การประเมินครั้งสุดท้ายให้ดำเนินการก่อนครบสัญญาจ้างไม่น้อยกว่าสามสิบวัน และให้  
รายงานผลการประเมินให้มหาวิทยาลัยทราบก่อนครบสัญญาจ้างไม่น้อยกว่ายี่สิบวัน

ข้อ ๘ ให้ส่วนงานต้นสังกัดจัดทำเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ความคาดหวัง ให้สอดคล้องกับ  
ข้อกำหนดการจ้างที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างและข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงาน และให้ชี้แจงให้  
พนักงานมหาวิทยาลัยทราบ รวมทั้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบถึงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน  
ก่อนการเซ็นสัญญาจ้าง

---

<sup>๑</sup> ความในข้อ ๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์  
และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๙ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น ให้ประเมินทั้ง ปริมาณงาน คุณภาพงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคล และให้มีการประเมินจากแหล่งข้อมูลที่ หลากหลาย เช่น จากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใช้บริการ

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้กระทำตามแบบประเมินที่ ก.บ.กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินและแบบประเมิน ให้จัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้พนักงาน ผู้นั้นยุติการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานและให้หัวหน้าส่วนงาน รายงานให้ ก.บ. เพื่อให้ความชอบ

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานและผ่านเกณฑ์ การประเมินให้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีสัญญาจ้างและข้อตกลงร่วมก่อน การปฏิบัติงาน

ให้มีการจัดทำข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงานตามประกาศของมหาวิทยาลัยและตามรอบ เวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

<sup>๒</sup> ข้อ ๑๓ ในกรณีที่ผลการปฏิบัติงานประจำปีตามข้อ ๕.๒ ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้นั้นเข้าสู่กระบวนการพัฒนา แล้วรายงานให้ ก.บ. ทราบ หลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ. กำหนด

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำเห็นว่า ตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในผลการ พิจารณาของคณะกรรมการตามข้อ ๖ ถึงข้อ ๑๐ โดยได้รับคะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละหกสิบ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้นั้นมีสิทธิ์อุทธรณ์ต่อ ก.บ. ได้ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ ได้รับแจ้งผลจากหัวหน้าส่วนงาน ทั้งนี้ ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตามข้อ ๕.๒ และใช้สิทธิ์ในการอุทธรณ์ ตามวรรคนี้ จะเลือกเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามความในวรรคหนึ่ง หรือจะรอผลการพิจารณา คำอุทธรณ์ก่อนก็ได้

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินและถูกให้ยุติการ ปฏิบัติงานตามข้อ ๕.๑ หรือถูกให้เลิกจ้างตามข้อ ๕.๒ ให้มีสิทธิ์ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และ ร้องทุกข์ของมหาวิทยาลัย ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่ได้รับแจ้งจาก ก.บ.

หากคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของมหาวิทยาลัยมีมติให้ยกคำร้องทุกข์ ให้ ดำเนินการดังนี้

(๑) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยทดลองปฏิบัติงาน ให้มหาวิทยาลัยเลิกสัญญาจ้าง นับแต่วันที่ยุติการปฏิบัติงาน

---

<sup>๒</sup> ความในข้อ ๑๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การ อุทธรณ์ และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

(๒) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ที่ไม่ได้รับการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน หรือ ค่าตอบแทนพิเศษเป็นเวลาสามปีงบประมาณติดต่อกัน เว้นแต่อยู่ในระหว่างการปรับปรุงตนเอง หรือ การพัฒนาตนเอง โดยให้ถือว่าพนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้นั้นพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยนับตั้งแต่วันที่มามีคำสั่งเลิกจ้าง

ข้อ ๑๔ ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีมาพิจารณาประกอบการปรับอัตรา เงินเดือนประจำปีหรือพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลงาน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ ๑๕ เมื่อคณะกรรมการประเมินตามข้อ ๖ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้หัวหน้าส่วนงานเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน ในกรณีที่ไม่มีคณะกรรมการ บริหารประจำส่วนงานให้เสนอต่อคณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงานเพื่อขอความเห็นชอบ แล้ว แจ้งผลการประเมินให้มหาวิทยาลัยเพื่อทราบ พร้อมทั้งแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบเป็นการ เฉพาะตัวว่า อยู่ในระดับใด พร้อมแจ้งสิทธิการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ด้วย

ข้อ ๑๖ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยประจำให้มีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ก.บ. อาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยดังนี้

(๑) การศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนา และเสนอผลงานทางวิชาการ

(๒) การไปปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เช่น การวิจัย การแต่งตำราหรือ เรียบเรียงตำราทางวิชาการ หรือการไปปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอย่างอื่น ซึ่งได้รับความ เห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน หรือคณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงาน ใน กรณีที่ไม่มีคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน ให้เสนออธิการบดีอนุมัติและให้อธิการบดีแจ้ง ก.บ. ทราบ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยประจำให้เป็นไปตามที่ ก.บ.กำหนด ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงคุณภาพ และประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยในการพัฒนา มหาวิทยาลัยเป็นหลัก

ข้อ ๑๗ ให้ ก.บ. มีอำนาจออกประกาศเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติ ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๘ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ให้ ก.บ. เป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือ คำวินิจฉัยเป็นที่ยุติ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(ลงนาม)

เกษม วัฒนชัย

(ศาสตราจารย์เกียรติคุณเกษม วัฒนชัย)

นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่