

**ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่**  
**ว่าด้วยการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดี**  
**พ.ศ. ๒๕๖๖**

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับว่าด้วยการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดีให้เหมาะสมยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ (๓) และ (๑๔) ประกอบกับมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ และมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๖ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“สภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“คณะกรรมการ”	หมายความว่า	คณะกรรมการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดี

ข้อ ๕ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยมีองค์ประกอบ วิธีการได้มา อำนาจหน้าที่ และวาระการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

๕.๑ องค์ประกอบและวิธีการได้มา

- (๑) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ  
ที่สภามหาวิทยาลัยคัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็นประธานกรรมการ
- (๒) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ  
ที่สภามหาวิทยาลัยคัดเลือก จำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ
- (๓) ประธานคณะกรรมการติดตามและประเมินผล  
การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เป็นกรรมการ

ให้หัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัยเป็นเลขานุการ และคณะกรรมการอาจแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานสภามหาวิทยาลัยไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้

๕.๒ อำนาจหน้าที่

(๑) ประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดีตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาการศึกษาของมหาวิทยาลัย และแผนการบริหารงานของอธิการบดีที่เสนอต่อสภามหาวิทยาลัย รวมถึงตามนโยบายที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดให้เพิ่มเติมและการดำเนินงานของอธิการบดีตามมติของสภามหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ พร้อมทั้งสรุปผลการประเมินและอัตราการจ่ายค่าตอบแทนขั้นแปรให้สภามหาวิทยาลัยทราบภายในหกสิบวัน นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณที่ถูกประเมิน

อัตราการจ่ายค่าตอบแทนขั้นแปรสำหรับอธิการบดีที่มีใช้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดเป็นรายปี ทั้งนี้ โดยไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของผลรวมอัตราเงินเดือนทั้งปีที่ได้รับในปีที่ประเมิน

(๒) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลดังกล่าวทำการแทนได้ตามที่เห็นสมควร

๕.๓ วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการตามข้อ ๕.๑ (๑) (๒) และ (๓) เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ

ในกรณีที่สภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการไปแล้ว หรือในระหว่างการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดียังไม่แล้วเสร็จ หากกรรมการตามข้อ ๕.๑ (๑) (๒) หรือ (๓) พ้นจากตำแหน่งไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ และยังมีได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้ถือว่าคณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่เหลืออยู่ และปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ เว้นแต่มีกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงสี่คน

ในกรณีตามวรรคสอง หากเป็นกรรมการตามข้อ ๕.๑ (๑) ให้กรรมการเท่าที่เหลืออยู่เลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานกรรมการไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการแต่งตั้งประธานกรรมการขึ้นใหม่

เมื่อมีกรณีตามวรรคสองและวรรคสาม ให้สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเสนอสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งกรรมการคนใหม่แทนกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งโดยเร็ว

ข้อ ๖ ในการประเมินผลสำเร็จของการบริหารงานตามข้อ ๕.๒ (๑) นั้น ให้มีการประเมินคุณภาพงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับการดำรงตำแหน่งอธิการบดี และให้มีการประเมินจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย

ข้อ ๗ ให้มีการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดีในวาระการดำรงตำแหน่งเป็นรายปีทุกสิ้นปีงบประมาณ โดยต้องมีเวลาปฏิบัติงานในปีงบประมาณนั้นไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน เว้นแต่ในปีงบประมาณใดที่อธิการบดีมีเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน อาจไม่ต้องประเมินก็ได้

ข้อ ๘ การประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดี มีมิติในการประเมิน ๓ ส่วน โดยค่าน้ำหนักในแต่ละมิตินั้นให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด ประกอบด้วย

(๑) มิติของประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Performance) เป็นการประเมินเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับข้อตกลงการบริหารของอธิการบดีที่ให้คำมั่นสัญญาว่าจะดำเนินการ โดยเน้นที่การบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมายหลัก การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อองค์กรสูง และสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารงานที่อธิการบดีเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

(๒) มิติของด้านกำกับ การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Oversight and Compliance) เป็นการประเมินการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการปฏิบัติตามมติสภามหาวิทยาลัยที่ให้ไว้ในปีที่ประเมิน ผลการตรวจสอบภายใน ผลการบริหารความเสี่ยง และผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของมหาวิทยาลัย เป็นต้น

(๓) มิติของความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นการประเมินความสามารถในการนำองค์กรของอธิการบดี ซึ่งอาจใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์กับผู้มีส่วนได้เสีย หรือรูปแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

ข้อ ๙ แนวทางในการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดี

(๑) ให้อธิการบดีนำเสนอแผนการบริหารงานในระยะสี่ปี ตามวาระการดำรงตำแหน่งต่อคณะกรรมการเพื่อนำเสนอสภามหาวิทยาลัยภายในเก้าสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

(๒) ให้คณะกรรมการแจ้งประเด็นและน้ำหนักในการประเมินเพื่อการจ่ายค่าตอบแทนผันแปร ให้อธิการบดีทราบตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ

(๓) ให้นายกสภามหาวิทยาลัยจัดทำข้อตกลงการบริหารงาน (TOR) ร่วมกับอธิการบดีเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ นายกสภามหาวิทยาลัยอาจกำหนดภาระงานอื่นเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตัวได้ตามความเหมาะสม

(๔) ให้อธิการบดีจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของตนเองในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา เสนอต่อคณะกรรมการภายในสามสัปดาห์ นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณที่ถูกประเมิน

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการประชุมร่วมกันเพื่อประเมินผลและวิเคราะห์รายงานผลการปฏิบัติงานของ อธิการบดีและเอกสารอื่นใดที่เกี่ยวข้อง โดยอาจเชิญบุคคลอื่น รวมทั้งอธิการบดีมาให้ข้อมูลเพิ่มเติม รับฟัง ข้อคิดเห็นและพิจารณาเอกสารอื่น ๆ ประกอบการประเมินผลก็ได้

ข้อ ๑๑ เมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๑๐ แล้ว ให้ประธานคณะกรรมการเสนอผลการประเมิน ตลอดจนความเห็นและข้อเสนอแนะต่อสภามหาวิทยาลัยภายในกำหนดเวลาหกสัปดาห์ นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ ที่ถูกประเมิน

ทั้งนี้ ผลการประเมินที่ได้นำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย นายกสภามหาวิทยาลัยในฐานะผู้บังคับบัญชา อาจนำไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีของอธิการบดีก็ได้

ข้อ ๑๒ ให้คณะกรรมการนำผลการประเมินที่สภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว แจ้งให้อธิการบดีเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่มีความจำเป็น สภามหาวิทยาลัยอาจมีมติใช้ข้อบังคับนี้ข้อใดข้อหนึ่งได้

ข้อ ๑๔ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยรักษาการตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(ศาสตราจารย์เกียรติคุณเกษม วัฒนชัย)  
นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่