

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พ.ศ. ๒๕๕๖

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม
พ.ศ. ๒๕๕๓ และมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๑
กันยายน ๒๕๕๖ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีประเมิน
ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๖”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และหมายความรวมถึง
รองอธิการบดีผู้ที่อธิการบดีมอบหมายด้วย

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัย
เชียงใหม่

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ มีดังนี้

๔.๑ ให้ทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ละ ๒ รอบ ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

๔.๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้แก่

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดีผู้ที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลสำนักงานสภามหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย

(๓) หัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๙ (๒) (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑

(๔) หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักวิชา หัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา หรือผู้บังคับบัญชาที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา

ทั้งนี้ ให้มีคณะกรรมการประเมินผลปฏิบัติราชการของส่วนงานและหน่วยงาน เป็นผู้พิจารณาดำเนินการและเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจตามวรรคแรก องค์ประกอบคณะกรรมการเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๔.๓ องค์ประกอบและสัดส่วนในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญา และพันธกิจของมหาวิทยาลัย ดังนี้

๔.๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีคะแนนร้อยละ ๓๐ โดยให้ประเมินจากปริมาณ ผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ดังนี้

(๑) ตำแหน่งวิชาการ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของคณาจารย์ ตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้เป็นไปตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (job description)

๔.๓.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ให้มีคะแนนร้อยละ ๓๐ โดยให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะทางการบริหาร รายละเอียดและระดับสมรรถนะที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประจำส่วนงานกำหนด

ส่วนงานหรือหน่วยงานอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมิน และรายละเอียดอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ จะต้องเป็นการกำหนดและได้แจ้งให้ข้าราชการทราบล่วงหน้าก่อนเริ่มต้นรอบการประเมิน

สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร อาจกำหนดองค์ประกอบและสัดส่วนในการประเมินผลการปฏิบัติราชการแตกต่างไปจากที่กำหนดดังกล่าวข้างต้นก็ได้

๔.๔ การจัดระดับและช่วงคะแนนในแต่ละระดับของการประเมินแต่ละรอบให้นำผลคะแนนการประเมินมาจัดกลุ่ม โดยแบ่งกลุ่มคะแนนเป็น ๔ ระดับ ได้แก่

(๑) ระดับ ดีเยี่ยม ผลประเมินได้คะแนนร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

(๒) ระดับ ดีมาก ผลประเมินได้คะแนนร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๙๐

- (๓) ระดับ ดี ผลประเมินได้คะแนนร้อยละ ๖๕ ขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๘๐
- (๔) ระดับ พอใช้ ผลประเมินได้คะแนนร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๖๕
- (๕) ระดับ ต้องปรับปรุง ผลประเมินได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๔.๕ ให้คณะกรรมการบริหารประจำส่วนงานทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในส่วนงาน เพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน ความเป็นธรรม และผลการประเมิน ก่อนเสนอต่ออธิการบดี ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารประจำส่วนงานอาจแต่งตั้งอนุกรรมการชุดเดียวหรือหลายชุดเพื่อทำหน้าที่แทนก็ได้

สำหรับสำนักงานสภามหาวิทยาลัยและสำนักงานมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ เพื่อทำหน้าที่ตามความในวรรคก่อน

๔.๖ การจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐาน

(๑) ให้ส่วนงานหรือหน่วยงานต้นสังกัดเก็บเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พร้อมหลักฐานการประเมินของข้าราชการในสังกัดไว้เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

(๒) ให้กองบริหารงานบุคคลจัดเก็บเอกสารสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไว้เป็นหลักฐาน สำหรับวิธีการเก็บให้เป็นไปตามความเหมาะสม

๔.๗ให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ รวมทั้งนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ตามที่เห็นว่าเหมาะสม

ข้อ ๕ วิธีการ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ มีดังนี้

๕.๑ ก่อนรอบการประเมินแต่ละรอบ ให้ข้าราชการผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงร่วมการปฏิบัติงาน (Term of Reference) เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ความเห็นชอบและลงนามร่วมกัน และก่อนการประเมินแต่ละรอบ ให้ผู้รับการประเมินกรอกแบบภาระงานที่ปฏิบัติแล้ว (Job Achievement) เสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนำเสนอผู้ประเมิน และให้ทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลงและแบบภาระงานที่ปฏิบัติแล้ว ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ผู้ใดไม่จัดทำข้อตกลงร่วมการปฏิบัติงาน (Term of Reference) หรือไม่กรอกแบบภาระงานที่ปฏิบัติแล้ว (Job Achievement) เสนอต่อผู้บังคับบัญชา ให้ถือว่าผู้นั้นไม่ประสงค์จะให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเอง รวมทั้งไม่ขอรับสิทธิ หรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ที่ต้องพิจารณาจากผลการประเมินดังกล่าว

๕.๒ ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา และหรือผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินตามที่ผู้รับการประเมินร้องขอ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะที่คาดหวังตามที่กำหนด

๕.๓ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชา ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินอาจร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล

๕.๔ ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน หากผู้รับการประเมินไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้เจ้าหน้าที่ของส่วนงานหรือหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

๕.๕ ให้มหาวิทยาลัยประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยอาจมอบหมายหรือมอบอำนาจให้ผู้เกี่ยวข้องเป็นผู้ประกาศรายชื่อข้าราชการในสังกัดส่วนงานหรือหน่วยงานนั้น ๆ ก็ได้

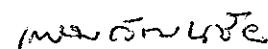
๕.๖ ให้ผู้ประเมินรวบรวมและจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อพิจารณาตามข้อ ๔.๖ ก่อนนำเสนอต่ออธิการบดีภายในวันสุดท้ายของรอบการประเมิน

ข้อ ๖ การใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๗ ในระหว่างที่ยังไม่ได้ออกประกาศ หรือกำหนดแนวทางปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้นำประกาศ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่เดิมใช้บังคับไปพลางก่อน เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ข้อ ๘ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศกำหนดแนวทางปฏิบัติซึ่งต้องไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖



(ศาสตราจารย์เกียรติคุณเกษม วัฒนชัย)

นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

