

## ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

### เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๙

.....

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยสอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย มาตรฐานภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำของคณาจารย์ประจำสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกาศเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๙ และข้อ ๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกอบกับมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๙ จึงออกประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จัดทำ ข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงาน (Term of Reference : TOR) ตามแบบฟอร์มที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดย ให้ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีความเห็นร่วมกัน ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจ กำหนดภาระงานอื่นเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตัวได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

รอบที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑-๓๑ กรกฎาคม ของทุกปี

รอบที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑-๓๑ มกราคม ของทุกปี

ข้อ ๔ การคิดภาระงานของคณาจารย์ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การคิดภาระงานของคณาจารย์ประจำ สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๕ ให้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณละ ๒ รอบ โดยให้ประเมินล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วันก่อนครบรอบ การประเมิน ดังนี้

ครั้ง ๑ให้นำผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม

ครั้ง ๒ให้นำผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ มกราคม ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ใดไม่จัดทำข้อตกลง ร่วมก่อนการปฏิบัติงาน (Term of Reference : TOR) หรือไม่กรอกแบบภาระงานที่ปฏิบัติแล้ว (Job Achievement : JA) เสนอต่อผู้บังคับบัญชา ให้ถือว่าผู้นั้นไม่ประสงค์จะให้มีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของตนเอง รวมทั้งไม่ขอรับสิทธิ หรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ที่ต้องพิจารณาจากผลการประเมิน ดังกล่าว

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การกำหนดภาระงานขั้นต่ำ รูปแบบการประเมิน และองค์ประกอบของ คณะกรรมการประเมิน ให้อนุโลมถือปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกาศเมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ และฉบับที่ ๒ ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๙

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการประจำส่วนงานกำหนด พฤติกรรมการปฏิบัติงาน สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะทางการบริหาร ตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนดต่อไป

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาตาม องค์ประกอบดังนี้

๘.๑ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สายวิชาการ ให้พิจารณาด้านผลงานดังนี้

ก. องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑) ภาระงานสอน

(๒) ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น

(๓) ภาระงานบริการวิชาการ งานพัฒนานักศึกษา และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(๔) ภาระงานบริหาร (ถ้ามี) และภาระงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของ

มหาวิทยาลัย และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

ข. องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

๘.๒ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สายสนับสนุน ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานดังนี้

ก. องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน

- (๑) งานบริหารจัดการ (ถ้ามี)
- (๒) งานประจำ
- (๓) งานเชิงพัฒนา
- (๔) การกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กร (ถ้ามี)
- (๕) งานพิเศษอื่น ๆ (ถ้ามี)
- (๖) งานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ

ข. องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

ข้อ ๙ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ใดได้รับผลคะแนนการประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป โดยจะต้องได้คะแนนทั้งด้าน ก. องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน และ ข. องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติงาน แต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ด้วย โดยคะแนนดังกล่าวเกินครึ่งหนึ่งของคณะกรรมการประเมินถือว่าผ่านการประเมิน

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการนำข้อมูลที่ได้รับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใช้บริการและนักศึกษา) มาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ร่วมกับองค์ประกอบที่กำหนด และให้ความเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถและเหมาะสมในการปฏิบัติงานหรือไม่


กรณีที่ผู้บังคับบัญชากำหนดภาระงานอื่นเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตัว ให้คณะกรรมการฯ นำผลการปฏิบัติงานดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๑ ให้หัวหน้าส่วนงานเสนอผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน ในกรณีที่ไม่มีคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงานให้เสนอต่อคณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงานเพื่อขอความเห็นชอบ พร้อมทั้งแจ้งให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทราบเป็นการเฉพาะตัวด้วย และให้ส่วนงานจัดเก็บหลักฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้เป็นเวลาอย่างน้อย ๒ ปีงบประมาณ

ข้อ ๑๒ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินหรือเห็นว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมในผลการพิจารณาของคณะกรรมการฯ โดยได้รับคะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นยื่นคำร้องทุกข์ต่อ ก.อ.ร. ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมินจากหัวหน้าส่วนงาน

ข้อ ๑๓ ให้อธิการบดีมีอำนาจกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ได้ตามที่เห็นสมควร โดยต้องไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่ยุติ

ประกาศ ณ วันที่  พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙



(ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์นิเวศน์ นันทจิต)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่