

ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการบริหารงานของ
ผู้อำนวยการส่วนงานวิชาการภายใน
พ.ศ. ๒๕๖๑

เพื่อให้การประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการส่วนงานวิชาการภายในเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพประสิทธิผล อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๕ และมาตรา ๓๘ (๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับข้อ ๕๗ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารหน่วยงานของส่วนงานวิชาการและส่วนงานวิชาการภายในของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑ และมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๑ จึงออกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการส่วนงานวิชาการภายในไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้ เว้นแต่ข้อความจะแสดงให้เห็นเป็นอย่างอื่น

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานวิชาการภายใน

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการส่วนงานวิชาการภายใน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการส่วนงานวิชาการภายใน

ข้อ ๒ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการ โดยมีองค์ประกอบ วิธีการได้มา อำนาจหน้าที่ และวาระการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ องค์ประกอบและวิธีการได้มา

๒.๑.๑ อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ คน เป็นประธานกรรมการ

๒.๑.๒ รองอธิการบดีและ/หรือผู้ช่วยอธิการบดี ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบภารกิจที่เกี่ยวข้องกับส่วนงานที่จะได้รับการประเมิน แต่ต้องไม่เป็นประธานคณะกรรมการอำนาจการหรือกรรมการอำนาจการของส่วนงานนั้น ๆ จำนวนไม่เกิน ๓ คน เป็นกรรมการ

๒.๑.๓ ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ และอาจแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานในกองบริหารงานบุคคล จำนวนไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้

๒.๒ อำนาจหน้าที่

ให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์และให้การประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการแต่ละครั้งเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะกรรมการอาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มเติมได้เท่าที่จำเป็น โดยต้องไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้

ให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะทำงานหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจ หน้าที่ รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะทำงานหรือบุคคลดังกล่าวทำการแทน แล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบ

๒.๓ วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการสิ้นสุดลง เมื่อได้เสนอผลการประเมินครั้งที่สองใน วาระการดำรงตำแหน่งของผู้อำนวยการต่อสภามหาวิทยาลัยแล้ว

ข้อ ๓ ให้ประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการ เมื่อดำรงตำแหน่งครบหนึ่งปีหกเดือน (ครั้งที่ หนึ่ง) และเมื่อดำรงตำแหน่งครบสามปี (ครั้งที่สอง) เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาส่วนงานโดยรวม รวมถึง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลผู้สมควรดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการในวาระต่อไป

ข้อ ๔ การประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการ มีมิติในการประเมิน ๓ ส่วน ประกอบด้วย

๔.๑ มิติของประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance) เป็นการประเมินเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับข้อตกลงของผู้อำนวยการที่ให้คำมั่นสัญญาว่าจะดำเนินการ โดยเน้นที่การบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมายหลัก และการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อองค์กรสูง

๔.๒ มิติของด้านการปฏิบัติงาน (Compliance) เป็นการประเมินสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ หรือแผนการบริหารงานที่เสนอต่อมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย รวมทั้ง การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ มิติของความเป็นผู้บริหาร เป็นการประเมินความพึงพอใจในการบริหารงานและคุณลักษณะ ส่วนบุคคลของผู้อำนวยการ ซึ่งอาจใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือรูปแบบอื่น ๆ ตามบริบทของแต่ละ ส่วนงาน รวมทั้งอาจวัดผลการบริหารงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร โดยสอบถามจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจาก กลุ่มต่าง ๆ

ข้อ ๕ แนวทางในการประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการ

๕.๑ ให้ผู้อำนวยการนำเสนอแผนการบริหารงานในระยะสี่ปี ตามวาระการดำรงตำแหน่งต่อสภามหาวิทยาลัยภายในเก้าสิบวัน นับตั้งแต่วันที่เข้ารับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ทั้งนี้ แผนการบริหารงานดังกล่าว ต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการอำนวยการของส่วนงานและอธิการบดีด้วย

๕.๒ ให้เลขานุการของคณะกรรมการดำเนินการจัดทำร่างข้อตกลงการบริหารงาน (TOR) ใน ภาพรวมที่จะใช้ประเมินผลเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณา และแจ้งให้ผู้อำนวยการรับทราบและพิจารณาลงนามร่วมกันกับประธานคณะกรรมการ

ทั้งนี้ การจัดทำร่างข้อตกลงการบริหารงาน (TOR) ข้างต้นให้ใช้แผนการบริหารงานของผู้อำนวยการตามข้อ ๕.๑ ที่สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบแล้วเป็นฐานในการพิจารณา โดยจะต้องมีมิติในการประเมิน ๓ ส่วนตามความในข้อ ๔ และอาจเพิ่มเติมมิติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ ตามที่คณะกรรมการกำหนด

๕.๓ ให้ผู้อำนวยการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของตนเองและส่วนงานที่ดูแลรับผิดชอบ ในช่วงการบริหารงานรอบหนึ่งปีหกเดือนและรอบสามปีที่ผ่านมาเสนอต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันดำรงตำแหน่งครบรอบระยะเวลาการประเมินตามข้อ ๓ โดยรายงานดังกล่าว ควรมีข้อมูลตามแนวทางที่กำหนดไว้ในประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง แนวทางการกำกับดูแลหน่วยงานของส่วนงานวิชาการและส่วนงานวิชาการภายในของมหาวิทยาลัย และควรครอบคลุมผลสำเร็จของการดำเนินงานที่ได้ปฏิบัติมาแล้ว พร้อมทั้งแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค (ถ้ามี) หรือตามรูปแบบที่คณะกรรมการกำหนด

๕.๔ เกณฑ์การประเมินให้แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ ระดับต้องปรับปรุง และระดับต้องปรับปรุงเร่งด่วน

ข้อ ๖ ให้คณะกรรมการประชุมร่วมกันเพื่อประเมินผลและวิเคราะห์รายงานผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการส่วนงานและเอกสารอื่นใดที่เกี่ยวข้อง โดยอาจเชิญบุคคลอื่นและผู้อำนวยการที่ถูกประเมินมาให้ข้อมูลเพิ่มเติม รวมทั้งรับฟังข้อคิดเห็นและพิจารณาเอกสารอื่น ๆ ประกอบการประเมินผลก็ได้

ข้อ ๗ การพิจารณาให้คะแนนหรือสรุประดับผลการประเมินของผู้อำนวยการในมิติต่าง ๆ ให้ใช้ความเห็นร่วมที่เป็นที่ยอมรับของกรรมการทุกคน

ข้อ ๘ ในการประชุมของคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสาม จึงจะเป็นองค์ประชุม

ข้อ ๙ ให้ประธานคณะกรรมการเสนอผลการประเมินการบริหารงานของผู้อำนวยการ ตลอดจนความเห็นและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดี เพื่อนำเสนอสภามหาวิทยาลัยภายในกำหนดเวลาเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ผู้อำนวยการดำรงตำแหน่งครบหนึ่งปีหกเดือนหรือสามปี แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๐ กรณีที่คณะกรรมการได้พิจารณาผลการบริหารงานของผู้อำนวยการแล้ว และมีความเห็นว่าการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่าระดับดี มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาถึงความเหมาะสมต่อการทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการต่อไป

ข้อ ๑๑ กรณีที่ผู้อำนวยการปฏิบัติงานมาครบสองวาระแล้ว หากคณะกรรมการมีความเห็นว่าผลการปฏิบัติงานในวาระที่สองอยู่ในระดับดีมาก จึงจะมีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการสรรหาเป็นผู้อำนวยการวาระที่สามต่อไปได้

ข้อ ๑๒ ให้มหาวิทยาลัยนำผลการประเมินที่สภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว แจ้งให้ผู้อำนวยการที่ได้รับการประเมินและประธานคณะกรรมการอำนวยการของส่วนงานนั้น เพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่ยังไม่มีการทำข้อตกลงการบริหารงาน (TOR) ระหว่างผู้อำนวยการกับคณะกรรมการตามข้อ ๕.๒ ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมินโดยใช้แนวทางตามประกาศนี้โดยอนุโลม และอาจกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ในการประเมินได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับความในประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์นิเวศน์ นันทจิต)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

