มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
คณะสัตวแพทยศาสตร์
เลขรับ 2775
วันที่ 6 ก.ย. 2562
เวลา 11:30 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองบริหารงานบุคคล โทร.๔๓๑๑๑

ที่ อว ๘๓๙๒(๔)/ว.๑๒๗๖ **วันที่** ๔ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง แจ้งเวียนข้อบังคับและประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้ส่วนงานถือปฏิบัติต่อไป

เรียน คณบดีคณะสัตวแพทยศาสตร์

ด้วยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ดำเนินการจัดทำข้อบังคับและประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังนี้

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ (โดยส่วนงานสามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ทางเวปไซต์ของกองบริหารงานบุคคล โดยเลือกหัวข้อ HR INFORMATION/ข้อควรรู้เกี่ยวกับ HR เลือกเมนูการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ https://www.hr.oop.cmu.ac.th/submenu/access/main_access.php

๒. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๒ (โดยส่วนงานสามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ทางเวปไซต์ของกองบริหารงานบุคคล โดยเลือกหัวข้อ HR INFORMATION/ข้อควรรู้เกี่ยวกับ HR เลือกเมนูการประเมิน ผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย https://www.hr.oop.cmu.ac.th/submenu/access/main_access.php

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชรินทร์ เตชะพันธุ์)
รองอธิการบดี
ปฏิบัติการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เรียน คณบดี (เป็นประธานฯ)
1. เพื่อโปรดทราบ เห็นสมควร แจ้งเวียนให้ คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ สายสนับสนุน ได้รับทราบโดยทั่วกัน
7/9/62
2. ฝ่ายสื่อสารสนเทศ Website.
7/9/62
ทราบ
10/9/62.
ดำเนินการตามเสนอ
10 ก.ย. 62

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(ฉบับที่ ๓)
พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ และมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ "

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน ๔.๑ ของข้อ ๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"๔.๑ ให้ทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีงบประมาณละ ๒ รอบ ดังนี้
รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ มิถุนายน ถึง ๓๐ พฤศจิกายน
รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ ธันวาคม ถึง ๓๑ พฤษภาคม"

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความใน ๔.๔ ของข้อ ๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"๔.๔ การจัดระดับและช่วงคะแนนในแต่ละระดับของการประเมินแต่ละรอบ ให้นำผลคะแนนการประเมินมาจัดกลุ่ม โดยแบ่งกลุ่มคะแนนเป็น ๕ ระดับ ได้แก่

(๑) ระดับดีเด่น ผลการประเมินได้คะแนนร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

(๒) ระดับดีมาก ผลประเมินได้คะแนนร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๙๐

(๓) ระดับดี ผลประเมินได้คะแนนร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๘๐

(๔) ระดับพอใช้ ผลประเมินได้คะแนนร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๗๐

(๕) ระดับต้องปรับปรุง ผลประเมินได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐"

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(ศาสตราจารย์เกียรติคุณเกษม วัฒนชัย)
นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๖๒

.....

โดยที่เป็นการเห็นสมควรปรับปรุงประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๙ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย คณะกรรมการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๑ และข้อ ๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๘ และฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๙ ประกอบกับมติ ก.บ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังนี้

๓.๑. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๑

๓.๒. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.๒๕๕๙ ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๙

๓.๓. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙ ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๙

๓.๔. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.๒๕๖๑ ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๑

๓.๕. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.๒๕๖๒ ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๒

ข้อ ๔ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำจัดทำข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงาน (Term of Reference : TOR) ภายในวันที่ ๑ มิถุนายน ถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคมของทุกปี ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยให้ผู้บังคับบัญชาและพนักงานมหาวิทยาลัยประจำมีความเห็นร่วมกัน ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจกำหนดภาระงานอื่นเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตัวได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๕ ให้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง โดยให้นำผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ มิถุนายนของปีที่ผ่านมา ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคมของปีที่ประเมิน และให้ทำการประเมินให้แล้วเสร็จภายในเดือนกรกฎาคม

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่จัดทำข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงาน (Term of Reference : TOR) ภายใต้ข้อ ๑๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และไม่กรอกผลการปฏิบัติงาน (Job Achievement : JA) เสนอต่อผู้บังคับบัญชา ให้ถือว่าผู้นั้นไม่ประสงค์จะรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งไม่ขอรับสิทธิหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ที่ต้องพิจารณาจากผลการประเมินดังกล่าว

ข้อ ๖ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งสายบริหารวิชาการ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้

๖.๑ อธิการบดี ประเมินผลการปฏิบัติงานของรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน หัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการสำนักงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานการตรวจสอบภายใน และหัวหน้าส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย

๖.๒ หัวหน้าส่วนงานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของรองหัวหน้าส่วนงานและผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงาน/หัวหน้าสำนักวิชา/หัวหน้าภาควิชา

ข้อ ๗ ให้ส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

๗.๑ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (คณาจารย์ประจำ) ประกอบด้วย

(๑) หัวหน้าส่วนงาน หรือรองหัวหน้าส่วนงานที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมาย	ประธานกรรมการ
(๒) กรรมการบริหารประจำส่วนงาน ๑ คน	กรรมการ
(๓) หัวหน้าสำนักวิชาหรือภาควิชาหรือหัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา หรือชื่ออื่นที่เทียบเท่าภาควิชาที่ผู้รับการประเมินสังกัด ๑ คน	กรรมการ
(๔) คณาจารย์ประจำในสำนักวิชา ภาควิชากลุ่มสาขาวิชา หรือชื่ออื่นที่เทียบเท่าภาควิชาที่ผู้รับการประเมินสังกัด ๒ คน	กรรมการ
(๕) บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ๑ คน	เลขานุการ

๗.๒ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (นักวิจัย) และพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น ประกอบด้วย

(๑) หัวหน้าส่วนงานหรือรองหัวหน้าส่วนงานที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมาย	ประธานกรรมการ
(๒) กรรมการบริหารประจำส่วนงาน ๑ คน	กรรมการ
(๓) หัวหน้าสำนักวิชา หรือหัวหน้าภาควิชา หรือเลขานุการส่วนงาน หรือรองผู้อำนวยการโรงพยาบาล หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต หรือเทียบเท่า ๑ คน	กรรมการ
(๔) หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง ๒ คน	กรรมการ
(๕) บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ๑ คน	เลขานุการ

๗.๓ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

(๑) อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย	ประธานกรรมการ
(๒) หัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย	กรรมการ
(๓) หัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา	กรรมการ
(๔) หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ คน	กรรมการ
(๕) บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ๑ คน	เลขานุการ

๗.๔ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ในสังกัดสำนักงานการตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

(๑) อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย	ประธานกรรมการ
(๒) ผู้อำนวยการสำนักงานการตรวจสอบภายใน	กรรมการ
(๓) หัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา	กรรมการ
(๔) หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ คน	กรรมการ
(๕) บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ๑ คน	เลขานุการ

๗.๕ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยประกอบด้วย

(๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย	ประธานกรรมการ
(๒) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เทียบเท่าซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา	กรรมการ
(๓) หัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา	กรรมการ
(๔) หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ คน	กรรมการ
(๕) บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ๑ คน	เลขานุการ

๗.๖ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ คณะแพทยศาสตร์ ประกอบด้วย

(๑) หัวหน้าส่วนงาน	ประธานกรรมการ
(๒) รองหัวหน้าส่วนงานที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมาย ๑ คน	กรรมการ
(๓) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่	กรรมการ
(๔) รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ๒ คน	กรรมการ
(๕) บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ๑ คน	เลขานุการ

๗.๗ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งเลขานุการส่วนงานประกอบด้วย

(๑) หัวหน้าส่วนงาน	ประธานกรรมการ
(๒) รองหัวหน้าส่วนงาน ที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมาย ๒ คน	กรรมการ
(๓) บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ๑ คน	เลขานุการ

๗.๘ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งหัวหน้างานผู้ตรวจการพยาบาลในสังกัดโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ คณะแพทยศาสตร์ ประกอบด้วย

(๑) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่	ประธานกรรมการ
(๒) รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ๒ คน	กรรมการ
(๓) หัวหน้าฝ่าย ๑ คน	กรรมการ
(๔) หัวหน้างานหรือผู้ตรวจการที่เกี่ยวข้อง ๑ คน	กรรมการ
(๕) บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ๑ คน	เลขานุการ

๗.๙ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งเลขานุการ ในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

(๑) อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย	ประธานกรรมการ
(๒) ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย	กรรมการ
(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา	กรรมการ
(๔) บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ๑ คน	เลขานุการ

ในกรณีที่ส่วนงานใดไม่มีองค์ประกอบของกรรมการลำดับใด ให้องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่ แต่ต้องไม่น้อยกว่า ๓ คน”

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาตามองค์ประกอบดังนี้

๘.๑ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (คณาจารย์ประจำ) ให้พิจารณาด้านผลงานดังนี้

ก. องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑) ภาระงานสอน

(๒) ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น

(๓) ภาระงานบริการวิชาการ งานพัฒนานักศึกษา และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(๔) ภาระงานบริหาร (ถ้ามี) และภาระงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

ข. องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

๘.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (นักวิจัย) ให้พิจารณาผลงานดังนี้

ก. องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑) ภาระงานวิจัย

(๒) ภาระงานวิชาการอื่น

(๓) ภาระงานบริการวิชาการ

(๔) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(๕) ภาระงานอื่นๆ (นอกเหนือจากข้อ ๑-๔)

ข. องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

๘.๓ พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานดังนี้

ก. องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑) งานบริหารจัดการ (ถ้ามี)

(๒) งานประจำ

(๓) งานเชิงพัฒนา

(๔) การกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กร (ถ้ามี)

(๕) งานพิเศษอื่นๆ (ถ้ามี)

(๖) งานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ

ข. องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำให้เป็นไปตามแบบข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามแบบที่แนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกาศวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑

ข้อ ๙ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำต้องได้รับผลคะแนนการประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป โดยจะต้องได้คะแนนทั้งด้าน ก. องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน และ ข. องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติงาน แต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ด้วย และคะแนนดังกล่าวจะต้องเกินกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการประเมินจึงว่าผ่านการประเมิน

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการนำข้อมูลที่ได้รับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใช้บริการและนักศึกษา) มาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำร่วมกับองค์ประกอบที่กำหนด และให้ความเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถและเหมาะสมในการปฏิบัติงานหรือไม่

กรณีที่ผู้บังคับบัญชากำหนดภาระงานอื่นเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตัว ให้คณะกรรมการฯ นำผลการปฏิบัติงานดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๑ ให้หัวหน้าส่วนงานเสนอผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน ในกรณีที่ไม่มีคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงานให้เสนอต่อคณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงานเพื่อขอความเห็นชอบ พร้อมทั้งแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบเป็นการเฉพาะตัวด้วย และให้ส่วนงานจัดเก็บหลักฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้เป็นเวลาอย่างน้อย ๒ ปีงบประมาณ

สำหรับสำนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานสภามหาวิทยาลัย และสำนักงานการตรวจสอบภายในให้ผู้บังคับบัญชาเสนอต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณา

ให้นำเอาผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและเงินตอบแทนพิเศษประจำปี

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้นั้นเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด แล้วรายงานให้ ก.บ.ทราบ

กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำเห็นว่า ตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในผลการพิจารณาของคณะกรรมการ โดยได้รับคะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้นั้นมีสิทธิ์อุทธรณ์ต่อ ก.บ. ได้ภายใน ๓๐ วันนับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้รับแจ้งผลจากหัวหน้าส่วนงาน

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยประจำเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามวรรคแรกแล้ว ยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินโดยถูกให้เลิกจ้าง ให้มีสิทธิ์ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของมหาวิทยาลัยภายใน ๓๐ วันนับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้รับแจ้งจาก ก.บ. ทั้งนี้ ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินและใช้สิทธิ์ในการอุทธรณ์ต่อ ก.บ. วรรคสองของข้อนี้จะเลือกเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามวรรคแรก หรือจะรอผลการพิจารณาคำอุทธรณ์ก่อนก็ได้

ข้อ ๑๓ ให้อธิการบดีมีอำนาจกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ได้ตามที่เห็นสมควร โดยต้องไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดี ประธาน ก.บ. เป็นผู้วินิจฉัย และให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่ยุติ

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๕ ให้นำผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๒ เพื่อประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ และให้ดำเนินการตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.๒๕๖๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์นิเวศน์ นันทจิต)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประธาน ก.บ.