

**ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่**  
**เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ**  
**สายวิชาการ แบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment)**

.....

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการ แบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๕ และ ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.๒๕๕๑ ข้อ ๑๓ แห่งประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการ แบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ จึงออกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการ แบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) ไว้ดังต่อไปนี้

๑. เมื่อมหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งบรรจุบุคคลที่ได้ผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการ แบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) ตำแหน่งอาจารย์ หรือนักวิจัย และได้มีการจัดทำสัญญาจ้าง จัดทำข้อกำหนดภาระงาน (TOR) ตามสัญญาจ้างตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด และจัดทำข้อกำหนดภาระงานรายปีในรูปแบบ OKRs (Objective and Key Results)

๒. ให้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยปีละ ๑ ครั้ง โดยให้นำผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงวันที่ปฏิบัติงานครบทุก ๑ ปี ของปีที่ประเมิน โดยให้ทำการประเมินทุก ๑ ปี จนถึงสิ้นสุดสัญญาจ้าง

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการ แบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) ผู้ใดไม่รายงานผลการปฏิบัติงาน (job achievement : JA) ตามที่ได้จัดทำข้อกำหนดภาระงาน (TOR) เสนอต่อผู้บังคับบัญชา ล่วงหน้า ๓๐ วัน ก่อนครบ ๑ ปี ของการปฏิบัติงาน ให้ถือว่าผู้นั้นไม่ประสงค์จะรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งไม่ขอรับสิทธิ์หรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ที่ต้องพิจารณาจากผลการประเมินดังกล่าว และให้ส่วนงานรายงานต่อคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการ แบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และรายงาน ก.บ. เพื่อพิจารณาการยุติการปฏิบัติงาน

/๓. ให้ส่วนงานแต่งตั้ง...

๓. ให้ส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการ แบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) ประกอบด้วย

- (๑) หัวหน้าส่วนงาน หรือรองหัวหน้าส่วนงานที่ได้รับมอบหมาย ประชานกรรมการ
- (๒) กรรมการบริหารประจำส่วนงาน ๑ คน กรรมการ
- (๓) หัวหน้าสำนักวิชา หรือหัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้ากลุ่มสาขาวิชาหรือชื่ออื่นที่เทียบเท่าภาควิชาที่ผู้รับการประเมินสังกัดปฏิบัติหน้าที่อยู่ กรรมการ
- (๔) บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เลขาธิการ  
จำนวน ๑ คน

ในกรณีที่ไม่มีองค์ประกอบของกรรมการลำดับใด ให้องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่ แต่ต้องไม่น้อยกว่า ๒ คน

๔. ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการแบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) ประเมินผลตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาโดยการเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน กับเป้าหมายความสำเร็จตามข้อกำหนดภาระงาน (TOR) และข้อกำหนดภาระงานรายปีในรูปแบบ OKRs (Objective and Key Results) โดยเน้นที่ความสำเร็จบรรลุผลตามที่ได้ตกลงร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับพนักงานมหาวิทยาลัย มีหลักเกณฑ์ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน TOR		ค่าน้ำหนัก
ผลการดำเนินงานมากกว่า ๑๒๐ % ของค่าเป้าหมาย	คะแนนความสำเร็จเท่ากับ ๕	๑๐๐
ผลการดำเนินงาน ๑๐๑ - ๑๒๐ % ของค่าเป้าหมาย	คะแนนความสำเร็จเท่ากับ ๔	
ผลการดำเนินงาน ๑๐๐ % ของค่าเป้าหมาย	คะแนนความสำเร็จเท่ากับ ๓	
ผลการดำเนินงาน ๙๐ - ๙๙ % ของค่าเป้าหมาย	คะแนนความสำเร็จเท่ากับ ๒	
ผลการดำเนินงาน ๘๐ - ๘๙ % ของค่าเป้าหมาย	คะแนนความสำเร็จเท่ากับ ๑	

หลังจากคำนวณคะแนน ได้ค่าน้ำหนัก และผลรวมคะแนนการประเมินให้นำค่าที่ได้นำไปแปลความหมายเป็นระดับผลการประเมินดังนี้

ผลรวมคะแนนการประเมิน	แปลความหมาย	ผลการประเมิน
๘๐ - ๑๐๐	ระดับดีมาก	ผ่าน
๗๐ - ๗๙	ระดับดี	ผ่าน
๖๐ - ๖๙	ระดับพอใช้	ผ่าน
๕๐ - ๕๙	ระดับต้องปรับปรุง	ไม่ผ่าน
๐ - ๔๙	ระดับต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ไม่ผ่าน

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการ แบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) ที่แนบท้ายประกาศนี้

๕. พนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการ แบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) ต้องได้รับผลรวมคะแนนการประเมินในการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยเสียงข้างมาก และให้ถือว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๖. ให้นำเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ.๒๕๖๑ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับ “พนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการ แบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment)” โดยอนุโลม

๗. ให้หัวหน้าส่วนงานเสนอผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการ แบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) ต่อคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงานเพื่อขอความเห็นชอบ และให้เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการ แบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) เพื่อพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษ และให้ส่วนงานจัดเก็บหลักฐานการประเมินไว้ทุกรอบของการประเมิน

๘. พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้หัวหน้าส่วนงานเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการ แบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และรายงาน ก.บ. เพื่อพิจารณาการยุติการปฏิบัติงาน

๙. ในกรณีที่มีปัญหาในทางปฏิบัติในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการ แบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการ แบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และให้ถือเป็นที่ยุติ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์นิเวศน์ นันทจิต)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สำเนาถูกต้อง

  
(นายศุภวิชญ์ ใจเย็น)  
พนักงานปฏิบัติงาน