



“คณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงาน” หมายความว่า คณะกรรมการอำนวยการ  
ประจำส่วนงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติสภา  
มหาวิทยาลัย

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งออกได้เป็นสอง  
ลักษณะ ดังนี้

๔.๑ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้กระทำในรูป  
คณะกรรมการ ทั้งนี้ องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมิน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้เป็นไป  
ตามที่ ก.บ. กำหนด

ให้หัวหน้าส่วนงานต้นสังกัดเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
โดยกรรมการต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเป็นผู้มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงกว่าผู้รับการประเมิน

“ให้หัวหน้าส่วนงานเป็นผู้ประเมินรองหัวหน้าส่วนงานและผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงาน”

ข้อ ๖ พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคำสั่งจ้างตามภาระงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มี  
สัญญาจ้าง เงื่อนไขประกอบสัญญาจ้าง ให้จัดทำข้อตกลงร่วมกันก่อนปฏิบัติงานประกอบสัญญาจ้าง และให้  
มีระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาหนึ่งปีนับตั้งแต่วันเริ่มสัญญาจ้าง โดยให้มีการประเมินผลการ  
ปฏิบัติงานทุก ๔ เดือนและให้แจ้งผลการประเมินให้มหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัยทราบทุกครั้ง

ในการประเมินครั้งสุดท้ายให้ดำเนินการก่อนครบสัญญาจ้างไม่น้อยกว่า ๓๐ วันและ  
ให้รายงานผลการประเมินให้มหาวิทยาลัยทราบก่อนครบสัญญาจ้างไม่น้อยกว่า ๒๐ วัน

ข้อ ๗ ให้ส่วนงานต้นสังกัดจัดทำเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ความคาดหวัง ให้สอดคล้องกับ  
ข้อกำหนดการจ้างที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างและข้อตกลงร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน และให้ชี้แจงให้พนักงาน  
มหาวิทยาลัยทราบ รวมทั้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบถึงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินก่อนการเซ็น  
สัญญาจ้าง

ข้อ ๘ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น ให้ประเมินทั้งปริมาณ  
งาน คุณภาพงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคล และให้มีการประเมินจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เช่น จาก  
ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใช้บริการ

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้กระทำตามแบบประเมินที่ ก.บ.กำหนด หลักเกณฑ์  
วิธีการประเมินและแบบประเมิน ให้จัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้พนักงาน  
ผู้นั้นยุติการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานและรายงานให้ ก.บ. เพื่อทราบ

ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานและผ่านเกณฑ์การประเมินให้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีสัญญาจ้างและข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงาน

ให้มีการจัดทำข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงานทุกปี เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่ผลการปฏิบัติงานประจำปีตามข้อ ๔.๒ ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเข้าสู่กระบวนการพัฒนาหรือยุติการปฏิบัติงาน แล้วรายงานให้ ก.บ. ทราบ

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามวรรคแรก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ. กำหนด

กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามข้อ ๔.๑ และ ๔.๒ ให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.บ. ภายใน ๓๐ วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมินจากหัวหน้าส่วนงานต้นสังกัด ทั้งนี้ ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตามข้อ ๔.๒ และใช้สิทธิในการอุทธรณ์ตามวรรคนี้ จะเลือกเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามความในวรรคสอง หรือจะรอผลการพิจารณาอุทธรณ์ก่อนก็ได้

กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยเห็นว่า ตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในผลการพิจารณาของ ก.บ. และจะต้องถูกเลิกจ้างตามเงื่อนไขที่ ก.บ. กำหนด ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของมหาวิทยาลัย (ก.อ.ร.) ได้ภายใน ๓๐ วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งผลจาก ก.บ.

หากคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของมหาวิทยาลัยมีมติให้ยกอุทธรณ์ ให้มหาวิทยาลัยเลิกสัญญาจ้างนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นยุติการปฏิบัติงานตามวรรคแรก และให้ถือว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยนับแต่วันดังกล่าว

ข้อ ๑๓ ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีมาพิจารณาประกอบการปรับอัตราเงินเดือนประจำปี (การพิจารณาความดีความชอบประจำปี) ให้เป็นไปตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑๓.๑ ให้พิจารณาจากผลงานซึ่งผู้รับการประเมินปฏิบัติได้จริง แล้วนำมาพิจารณาเปรียบเทียบกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายและมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

๑๓.๒ ให้แปรค่าคะแนนการประเมินให้สัมพันธ์กับหลักเกณฑ์การประเมินที่ได้กำหนดไว้และกำหนดเป็นร้อยละของอัตราเงินเดือนที่ได้รับเดือนสุดท้าย ดังนี้

(๑) ระดับดีเยี่ยม คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๕๐-๑๐๐ หน่วยงานสามารถปรับอัตราเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ ๕ แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของตำแหน่งนั้น

(๒) ระดับดีมาก คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๘๐-๘๕ หน่วยงานสามารถปรับอัตราเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ ๓ แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของตำแหน่งนั้น

(๓) ระดับดี คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๖๕-๗๕ หน่วยงานสามารถปรับอัตราเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ ๕ แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของตำแหน่งนั้น

(๔) ระดับปานกลาง คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๕๐-๖๔ หน่วยงานสามารถปรับอัตราเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ ๓ แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของตำแหน่งนั้น

(๕) ระดับที่ต้องปรับปรุง คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนร้อยละ ๓๕-๔๙ ไม่ให้มีการปรับอัตราเงินเดือน

(๖) ระดับต่ำ คือ ผลการประเมินได้รับคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๓๕ ไม่ผ่านการประเมินและไม่ให้มีการปรับอัตราเงินเดือน

การปรับอัตราเงินเดือนให้ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ส่วนงานต้นสังกัดได้รับจากมหาวิทยาลัย ในกรณีที่งบประมาณไม่เพียงพอและส่วนงานต้นสังกัดพิจารณาแล้วเห็นว่า พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีผลงานดีเยี่ยมสมควรอย่างยิ่งที่จะได้รับการปรับอัตราเงินเดือนขึ้นตามที่ส่วนงานต้นสังกัดเห็นชอบ ให้ส่วนงานนั้นของงบประมาณเพิ่มจากมหาวิทยาลัยในส่วนที่เหลือสะสมจากส่วนงานอื่นๆ เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับเงินเดือนเต็มขั้นสูงสุดของอัตราเงินเดือนของตำแหน่งนั้นแล้ว และไม่สามารถปรับขึ้นอัตราเงินเดือนได้อีก ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นได้รับ “เงินตอบแทนพิเศษประจำปี” แทนการปรับอัตราเงินเดือน เป็นจำนวนร้อยละของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้ายที่ได้รับตามผลของการประเมิน โดยใช้งบประมาณจากส่วนงานต้นสังกัด

ข้อ ๑๔ เมื่อคณะกรรมการประเมินตามข้อ ๕ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้หัวหน้าส่วนงานเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน ในกรณีที่ไม่มีคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงานให้เสนอต่อคณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงานเพื่อขอความเห็นชอบ แล้วแจ้งผลการประเมินให้มหาวิทยาลัยเพื่อทราบ พร้อมทั้งแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบเป็นการเฉพาะตัวว่าอยู่ในระดับใด

ข้อ ๑๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเห็นว่า ตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน หรือผลการปฏิบัติงานประจำปีหรือการได้รับความดีความชอบประจำปีให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.บ. และ ก.อ.ร. ตามลำดับชั้น ภายในระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ในข้อ ๑๒

ข้อ ๑๖ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ก.บ. อาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยดังนี้

(๑) การศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนา และเสนอผลงานทางวิชาการ

(๒) การไปปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เช่น การวิจัย การแต่งตำราหรือเรียบเรียงตำราทางวิชาการ หรือการไปปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอย่างอื่น ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน หรือคณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงานในกรณีที่ไม่มีกรรมการบริหารประจำส่วนงาน และเสนอให้อธิการบดีอนุมัติและให้อธิการบดีแจ้ง ก.บ. ทราบ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่ ก.บ. กำหนด ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงคุณภาพ และประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยในการพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นหลัก

ข้อ ๑๗ ให้ ก.บ. มีอำนาจออกประกาศเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติตาม  
ข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๘ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ให้ ก.บ. เป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือ  
คำวินิจฉัยเป็นที่ยุติ

ประกาศ ณ วันที่.....เดือน..... พ.ศ. ๒๕๕๑

(ศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์ เกษม วัฒนชัย)

นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่