ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา

ว่าด้วย การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๕๔

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓ สภามหาวิทยาลัยพะเยา ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงให้ออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๕๔"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

"มหาวิทยาลัย" หมายความว่า มหาวิทยาลัยพะเยา

"สภามหาวิทยาลัย" หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยพะเยา

"อธิการบดี" หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา

"ส่วนงาน" หมายความว่า ส่วนงานตามมาตรา ๗(๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓

"ผู้บริหาร" หมายความว่า อธิการบดี รองอธิการบดี และหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๗(๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓

"การประเมิน" หมายความว่า การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้และให้มีอำนาจออกประกาศหรือคำสั่ง เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ กรณีที่มีปัญหาในการวินิจฉัยหรือตีความเพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดหรืออนุมัติ

หมวด ๑
คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร

ข้อ ๖ องค์ประกอบของคณะกรรมการ ประกอบด้วย

(๑) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง ๑ คนเป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมหาวิทยาลัยอีก ๒ – ๔ คนเป็นกรรมการ

(๓) บุคลากรมหาวิทยาลัย ๑ คนเป็นเลขานุการ

(๔) บุคลากรมหาวิทยาลัยอีก ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

หมวด ๒
หลักการ วัตถุประสงค์ และประเด็นหลักในการประเมิน

ข้อ ๗ หลักการในการประเมิน มีดังนี้

(๑) ยึดแผนกลยุทธ์ที่ผู้บริหารได้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเป็นหลักในการประเมิน

(๒) ประเมินความสามารถในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

(๓) ประเมินความสอดคล้องของการปฏิบัติงานกับแผนกลยุทธ์

ข้อ ๘ วัตถุประสงค์ของการประเมิน มีดังนี้

(๑) เพื่อให้สภามหาวิทยาลัยได้ทราบความก้าวหน้าและพัฒนาการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน

(๒) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายของมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ

(๓) เพื่อสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่บุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัยและสังคมภายนอก ในการพัฒนามหาวิทยาลัย

(๔) เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญประกอบการตัดสินใจของสภามหาวิทยาลัยในการถอดถอนผู้บริหาร

ข้อ ๙ ประเด็นหลักในการประเมิน มีดังนี้

(๑) การนำนโยบายและข้อเสนอแนะจากสภามหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติ

(๒) การสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานย่อยในองค์กร

(๓) ระบบและกลไกในการติดตามผลการดำเนินงาน

(๔) การบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนกลยุทธ์ขององค์กร

(๕) บทบาทในการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกับสังคม

หมวด ๓
วิธีการประเมิน

ข้อ ๑๐ กรอบเวลาในการประเมิน มีดังนี้

(๑) เริ่มกระบวนการประเมินหลังสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยให้ผู้บริหารจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self–Assessment Report, SAR) และรายงานการประเมินตรวจสอบ (Check–Assessment Report, CAR) จากคณะกรรมการประเมินเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยภายใน ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันสิ้นสุดปีงบประมาณ

ข้อ ๑๑ กระบวนการการประเมิน

(๑) ผู้บริหาร จัดทำรายงานการประเมินตนเองโดยยึดความสำเร็จตามมาตรการต่าง ๆ ในแผนกลยุทธ์ที่ผู้บริหารเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเป็นหลักในการจัดทำ

(๒) คณะกรรมการประเมินรับรายงานการประเมินตนเองตามข้อ ๑๑ (๑)

(๓) คณะกรรมการประเมินตรวจเยี่ยมและสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร นิสิต ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิต ผู้นำชุมชน ฯลฯ

(๔) คณะกรรมการประเมินรายงานผลการประเมินต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยด้วยวาจา

(๕) คณะกรรมการประเมินจัดทำรายงานผลการประเมินเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ แนวการเขียนผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงาน (ปรับได้ตามความเหมาะสม)

(๑) เขียนรายงาน ผลการดำเนินงานตามมาตรการต่าง ๆ ในแผนกลยุทธ์ (ทุกมาตรการ)

(๒) แบบตัวอย่างการเขียนรายงานการประเมินตนเองตามมาตรการต่าง ๆ ในแผนกลยุทธ์ ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑

ข้อ ๑๓ ความหมายของระดับความสำเร็จของแต่ละมาตรการ มีดังนี้

(๑) ระดับความสำเร็จ ๑ หมายถึง ยังไม่ได้ดำเนินงาน

(๒) ระดับความสำเร็จ ๒ หมายถึง กำลังดำเนินงาน

(๓) ระดับความสำเร็จ ๓ หมายถึง ประสบความสำเร็จพอใช้

(๔) ระดับความสำเร็จ ๔ หมายถึง ประสบความสำเร็จดี

(๕) ระดับความสำเร็จ ๕ หมายถึง ประสบความสำเร็จดีเยี่ยม

หมวด ๔

รายงานการประเมิน

ข้อ ๑๔ รูปแบบของรายงานการประเมินตนเอง (ปรับได้ตามความเหมาะสม)

(๑) บทสรุปผู้บริหาร

(๒) คำนำ

(๓) สารบัญ

(๔) บทนำ

(๕) ขอบเขตและวิธีการประเมิน

(๖) ผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงาน

(๗) สรุปผลการประเมิน

(๘) ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

(๙) ภาคผนวก

ข้อ ๑๕ การเขียนข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาควรครอบคลุมประเด็นหลักในการประเมินในข้อ ๙ และประเด็นอื่น ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยและส่วนงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ คุณหญิงไขศรี ศรีอรุณ)
นายกสภามหาวิทยาลัยพะเยา

เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑

แบบตัวอย่างการเขียนรายงานการประเมินตนเองตามมาตรการต่าง ๆ ในแผนกลยุทธ์

มาตรการ	ผลการดำเนินการโดยย่อ	ระดับความสำเร็จ				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑.๑ จัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรโดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัย ทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งจากสถานประกอบการต่างๆมาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาแล้วสามารถออกไปปฏิบัติงานได้ทันที	(เขียนสิ่งที่มีการดำเนินงานเป็นหัวข้อสั้นๆพร้อมหมายเลขหลักฐานอ้างอิง)					

ความหมายของระดับความสำเร็จ

(๑) หมายถึง ยังไม่ได้ดำเนินงาน

(๒) หมายถึง กำลังดำเนินงาน

(๓) หมายถึง ประสบความสำเร็จพอใช้

(๔) หมายถึง ประสบความสำเร็จดี

(๕) หมายถึง ประสบความสำเร็จดีเยี่ยม