



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย
(ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงาน
มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการยิ่งขึ้น และเพื่อให้
สอดคล้องกับข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๔๓ (๗)

อาศัยอำนาจตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของ
พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๑๐ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงใหม่ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงกำหนดหลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงาน
มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ ในแต่ละรอบการประเมินให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินออกเป็นห้าระดับ ได้แก่
ระดับ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง

ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับตามวรรคหนึ่ง ให้กำหนดเป็นดังนี้

- (๑) ระดับดีเด่น ต้องมีคะแนนผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐
- (๒) ระดับดีมาก ต้องมีคะแนนผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
- (๓) ระดับดี ต้องมีคะแนนผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐
- (๔) ระดับพอใช้ ต้องมีคะแนนผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
- (๕) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีคะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดได้รับผลการประเมินในระดับต้องปรับปรุงติดต่อกันสองวงรอบให้ถือว่าไม่ผ่านการประเมิน ซึ่งจะต้องออกจากงานตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๔๓ (๗)”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๑ ของประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ปฏิบัติตามวิธีการ ดังนี้

(๑) ก่อนเริ่มประเมิน ให้มหาวิทยาลัยประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินซึ่งได้แก่ผู้บังคับบัญชาโดยตรง และผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ทั้งนี้ ก.บ.ม. อาจกำหนดวิธีการ กำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการได้ตามความเหมาะสม การดำเนินการตาม (๒) ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วันนับแต่วันเริ่มต้นของวงรอบ การประเมินในแต่ละรอบ

(๓) ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ได้กำหนดไว้ตามประกาศนี้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ตรงตามความต้องการของ หน่วยงาน และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จ ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ให้ผู้ประเมินจัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยในหน่วยงาน ของตน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และให้ ความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นก่อนนำเสนอต่ออธิการบดี

(๖) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง เมื่ออธิการบดีเห็นชอบผลการประเมินแล้ว ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบผลการประเมินเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมิน ลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน

กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อ ให้ดำเนินการหาพยานบุคคลลงลายมือชื่อไว้เป็น หลักฐานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว

(๗) ให้มหาวิทยาลัยประกาศรายชื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และตีพิมพ์ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติ ราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ”

ข้อ ๓ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
ในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ให้มหาวิทยาลัยนำเสนอ
ก.บ.ม. พิจารณาวินิจฉัยและให้ถือการวินิจฉัยของ ก.บ.ม. เป็นที่สุด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗



(รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ประธาน ก.บ.ม.

หมายเหตุ :- เหตุผลในการออกประกาศฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อให้สอดคล้องข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๔๓ (๗) ในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการไม่ผ่านการประเมิน รวมทั้งการปรับปรุงลำดับขั้นตอนของวิธีการประเมิน เพื่อให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการยิ่งขึ้น ประกอบกับข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๑๐ กำหนดไว้ว่ามหาวิทยาลัยมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการประเมินและพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย จึงจำเป็นต้องออกประกาศนี้