



ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๘ และข้อ ๖๑ แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงมีมติให้ออกระเบียบไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับสำหรับรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๘ แห่งระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย โดยให้ครอบคลุม ดังนี้

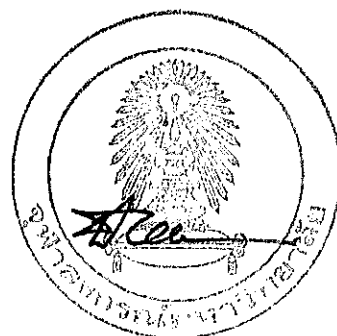
(๑) ภาระงาน

(๑.๑) การประเมินปริมาณงาน ให้ประเมินตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงภาระงานหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่าภาระงานขั้นต่ำ

(๑.๒) การประเมินคุณภาพงาน ให้ประเมินตามมาตรฐานที่พึงจะเป็นสำหรับงานนั้นๆ หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

(๒) คุณลักษณะส่วนบุคคล ให้ประเมินคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ให้ประเมินผลด้านผลผลิตส่วนบุคคลเพิ่มเติมจากความตามวรรคหนึ่ง”



ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความใน (๑) (๒) และ (๓) ของข้อ ๑๑ แห่งระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้ แทน

“(๑) ให้คณะกรรมการหาข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทุกด้านของผู้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ชันตัน ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร ผู้รับบริการ ตลอดจนผู้ร่วมงานของผู้รับการประเมิน รวมทั้งให้ผู้รับการประเมิน ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองในเบื้องต้นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการด้วย

(๒) ให้คณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงานซึ่งผู้รับการประเมินปฏิบัติได้จริงเปรียบเทียบกับ เกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๘ และข้อ ๙

(๓) ให้แปรค่าคะแนนของการประเมินด้านภาระงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นระดับผลการ ประเมินตามข้อ ๑๒”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๒ แห่งระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๒ ผลการประเมินด้านภาระงานและคุณลักษณะส่วนบุคคล รวมกันแล้วแบ่งออกเป็น ๖ ระดับ ตามค่าคะแนนของการประเมิน ดังนี้

(๑) ระดับดีเยี่ยม สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านภาระงานและคุณลักษณะ ส่วนบุคคลที่ทำได้จริง สูงกว่าความคาดหวังหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก โดยได้รับการประเมินตั้งแต่ ร้อยละ ๙๐.๐๑ - ๑๐๐

(๒) ระดับดีมาก สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านภาระงานและคุณลักษณะ ส่วนบุคคลที่ทำได้จริง สูงกว่าความคาดหวังหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับการประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๕.๐๑ - ๙๐.๐๐

(๓) ระดับดี สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านภาระงานและคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ทำได้จริง ได้ตามความคาดหวังหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับการประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐.๕๑ - ๗๕.๐๐

(๔) ระดับปานกลาง สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านภาระงานและคุณลักษณะ ส่วนบุคคลที่ทำได้จริง ต่ำกว่าตามความคาดหวังหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เล็กน้อย แต่ผลกระทบยังอยู่ในระดับ ที่ยอมรับได้ ซึ่งต้องพัฒนาให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยได้รับการประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๔๗.๐๑ - ๖๐.๕๐

(๕) ระดับต้องปรับปรุง สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านภาระงานและคุณลักษณะ ส่วนบุคคลที่ทำได้จริง ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งกระทบต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของส่วนงาน ต้องรีบ ปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วนให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยได้รับการประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๓๓.๕๑ - ๔๗.๐๐

(๖) ระดับต่ำ สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านภาระงานและคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ทำได้จริง ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมาก ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของส่วน งานในระดับที่ยอมรับไม่ได้ โดยได้รับการประเมินร้อยละ ๓๓.๕๐ หรือต่ำกว่า”



ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๒ แห่งระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๒ ให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาปฏิบัติงานครอบคลุมตั้งแต่วันเริ่มต้นสัญญา ปฏิบัติงานจนถึงวันที่เริ่มการประเมิน โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ผ่านมาด้านภาระ งานและคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งอยู่ภายใต้สัญญาปฏิบัติงานฉบับนั้นๆ ประกอบการพิจารณาด้วย”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์)

อธิการบดี