



ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๖)
พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๑๘ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงมีมติให้ออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับสำหรับรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๓๙ แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“เกณฑ์ภาระงานของแต่ละกลุ่มตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบห้าภาระงานต่อสัปดาห์”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖๖ แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖๖ ให้ส่วนงานต้นสังกัดจัดทำเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน หน่วยงาน และตำแหน่งงาน ตลอดจนข้อตกลงภาระงาน โดยประเมินจาก

(๑) ภาระงาน

(๑.๑) ปริมาณงาน

(๑.๒) คุณภาพงาน

(๒) คุณลักษณะส่วนบุคคล

สัดส่วนน้ำหนักคะแนน ตาม (๑) และ (๒) ต้องสอดคล้องกับลักษณะตำแหน่งงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ให้ประเมินผลด้วยผลผลิตส่วนบุคคลเพิ่มเติมจากความตามวรรคหนึ่ง

ในการประเมินตามวรรคหนึ่งและวรรคสาม ให้ผู้ประเมินหาข้อมูลจากผู้บริหารส่วนงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ ตลอดจนผู้ร่วมงานของผู้รับการประเมิน”



ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๖๙ แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้ประเมินปีละสองครั้งตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗๐ แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗๐ ผลการประเมินด้านภาระงานและคุณลักษณะส่วนบุคคล รวมกันแล้วแบ่งออกเป็น ๖ ระดับ ดังนี้

- (๑) ดีเยี่ยม
- (๒) ดีมาก
- (๓) ดี
- (๔) ปานกลาง
- (๕) ต้องปรับปรุง
- (๖) ต่ำ

ผลการประเมินในระดับใดต้องมีระดับคะแนนเท่าใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบมหาวิทยาลัย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านผลผลิตส่วนบุคคล สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ให้เป็นไปตามที่ส่วนงานประกาศกำหนด

ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีจะนำไปใช้สำหรับการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ตามข้อ ๕๒”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗๒ แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีตามข้อ ๗๐ วรรคหนึ่ง ในระดับต่ำ ให้เข้าสู่กระบวนการเลิกสัญญาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีตามข้อ ๗๐ วรรคหนึ่ง ในระดับต้องปรับปรุง เป็นเวลาสองปีติดต่อกัน ให้เลิกสัญญาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีตามข้อ ๗๐ วรรคหนึ่ง ในระดับปานกลางหรือต่ำกว่า เป็นเวลาสามปีติดต่อกัน ให้เลิกสัญญาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น การเลิกสัญญาปฏิบัติงาน ให้มีผลตั้งแต่วันที่คำสั่งยกเลิกสัญญาปฏิบัติงานมีผลใช้บังคับ”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(ศาสตราจารย์กิตติคุณ นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล)

นายกสภามหาวิทยาลัย