



ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี  
เรื่อง มาตรการ กลไกและระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน  
และการดำเนินการกับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดมาตรการ กลไกและระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๓๓ ประกอบกับความในข้อ ๕ และข้อ ๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๕ และข้อ ๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๔ และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

“ก.บ.บ.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

“ผู้บริหาร” หมายความว่า อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการประจำส่วนราชการหรือส่วนงานภายใน

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือผู้ปฏิบัติงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองควบคุมดูแลและสั่งการผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

“ผลการปฏิบัติงานต่ำ” หมายความว่า ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้หรือต้องปรับปรุง

ข้อ ๓ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและหรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยครบถ้วนทั้งปริมาณและคุณภาพ

(๒) ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด มีความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

(๓) รักษาวินัยและจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้อบังคับและประกาศของมหาวิทยาลัยโดยเคร่งครัด

ข้อ ๔ ให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำคำสั่งมอบหมายภาระงาน หรือข้อตกลงการปฏิบัติงาน (TOR) ของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดหน่วยงานให้สอดคล้องกับระดับตำแหน่งและหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งให้กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ หรือเป้าหมายผลลัพธ์ผลผลิตทั้งด้านปริมาณและคุณภาพไว้ด้วย ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน และความสอดคล้องกับนโยบาย และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจมอบหมายภาระงานให้แก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานระดับต่างๆ มีดังนี้

(๑) อธิการบดี เป็นผู้มอบหมายภาระงานด้านการบริหารให้แก่ รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนักรับผิดชอบ โดยให้จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (TOR) ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

การมอบหมายภาระงานด้านการบริหารให้แก่รองคณบดีหรือรองผู้อำนวยการสำนัก ให้อธิการบดีมอบหมายตามคำแนะนำของคณบดีหรือผู้อำนวยการสำนัก

การมอบหมายภาระงานด้านการสอน วิจัย บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้คณบดีต้นสังกัดเป็นผู้มอบหมาย

(๒) รองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดี เป็นผู้มอบหมายภาระงานให้แก่ ผู้บริหารระดับ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงาน และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดีที่ตนควบคุมดูแลรับผิดชอบ โดยให้จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (TOR) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๓) คณบดีหรือผู้อำนวยการสำนัก เป็นผู้มอบหมายภาระงานให้แก่หัวหน้าสำนักงาน เลขานุการคณะหรือสำนัก รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานในคณะหรือสำนักนั้น ๆ แล้วแต่กรณี โดยให้จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (TOR) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๕ ให้ผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามคำสั่งหรือข้อตกลงการปฏิบัติงาน (TOR) และหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน และความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัด ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย แต่ละประเภทแล้วแต่กรณี

ข้อ ๗ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ในแต่ละรอบการประเมิน หากมีผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้หรือต้องปรับปรุง ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ผู้นั้น ทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดรายละเอียดให้ชัดเจนเกี่ยวกับผลงาน หรือพฤติกรรมการทำงานที่ต้องปรับปรุง แนวทางการปรับปรุงและเป้าหมาย ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ในระดับอันเป็นที่พอใจของหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป

ให้ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการพัฒนาปรับปรุงตนเองของผู้ปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง และนำมาประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบต่อไป

ข้อ ๘ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลประเมิน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงตามข้อ ๗ แล้ว ปรากฏว่าผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นยังมีผลประเมิน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงติดต่อกันรวมสองรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้นั้นทราบ เกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมกำหนดให้ผู้นั้นพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้ง โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้ เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ดำเนินการตามรูปแบบและวิธีการที่กำหนด ในข้อ ๗

ให้ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง และนำมา ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบต่อไป

ข้อ ๙ ผู้บังคับบัญชาอาจเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลประเมิน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้หรือต้องปรับปรุง ตามข้อ ๗ หรือข้อ ๘ แล้วแต่กรณี ไปช่วยปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอื่นในมหาวิทยาลัยได้ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ต่อการปรับปรุง แก้ไข และการพัฒนาตนเอง

การให้ไปช่วยปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ที่ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นไปช่วยปฏิบัติงาน เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามข้อ ๘ หรือข้อ ๑๐ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๐ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลประเมิน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงตามข้อ ๘ แล้ว ปรากฏว่าผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นยังมีผลประเมิน การปฏิบัติงานที่ผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว อยู่ในระดับ ต้องปรับปรุงติดต่อกันรวมสามรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผลการประเมินดังกล่าวต่ออธิการบดี

เมื่ออธิการบดีได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งแล้ว อาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีผู้ปฏิบัติงานผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออก จากราชการ

(๒) สั่งให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนา ปรับปรุงตนเองตามรูปแบบและวิธีการที่กำหนดในข้อ ๗ เป็นครั้งที่สอง เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการครั้งต่อไป

(๓) สั่งให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นออกจากราชการ ดังนี้

(๓.๑) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัย

(๓.๑.๑) ยุติการจ้างโดยการบอกเลิกสัญญาจ้าง หรือ

(๓.๑.๒) ไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับผู้ที่มีสัญญาจ้างจะหมดอายุ

(๓.๒) กรณีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๕๗ (๕) หรือ (๗) ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

ทั้งนี้ วันที่มีผลให้ออกจากราชการ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.บ. เห็นสมควร แต่ไม่เกิน สามสิบวัน นับแต่วันที่ ก.บ.บ. มีมติ

ข้อ ๑๑ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงานตามคำมั่นในการ พัฒนาปรับปรุงตนเองในครั้งที่สอง ตามข้อ ๑๐ (๒) แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่ พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่ออธิการบดี เพื่อสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นออกจากราชการ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามข้อ ๑๐ (๓)

ข้อ ๑๒ เมื่ออธิการบดีมีคำสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานออกจากราชการตามข้อ ๑๐ หรือข้อ ๑๑ แล้ว ให้รายงานสภามหาวิทยาลัยทราบ ในกรณีที่สภามหาวิทยาลัยเห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม และมีมติเป็นประการใด ให้อธิการบดีปฏิบัติให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยมีมติ และให้แจ้งคำสั่งหรือการปฏิบัติดังกล่าวให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นทราบ

ข้อ ๑๓ ให้นำหลักเกณฑ์ในการขอทบทวนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับกับประกาศนี้ โดยอนุโลม

ข้อ ๑๔ กรณีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการตามประกาศนี้ ให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ (ก.อ.ร.) ภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบ หรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่ง

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถูกคำสั่งเลิกจ้างตามประกาศนี้ ให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่ง

ข้อ ๑๕ กรณีอื่นใดนอกจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้เป็นไปตามกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือ ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ว่าด้วยการสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๘ ตลอดจนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศอื่นใดของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๖ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด เว้นแต่ อธิการบดีเห็นว่าปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ควรนำสู่การพิจารณาของ ก.บ.บ. ให้นำเสนอ ก.บ.บ. เพื่อวินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยชี้ขาดของอธิการบดีหรือ ก.บ.บ. แล้วแต่กรณี ให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(รองศาสตราจารย์นงนิตย์ ธีระวัฒนสุข)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี