



ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี  
เรื่อง มาตรการ กลไกและระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน  
และการดำเนินการกับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดมาตรการ กลไกและระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและ  
การดำเนินการกับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย  
อุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๓๓ ประกอบกับความในข้อ ๕ และข้อ ๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๕ และข้อ ๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย  
การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๔ และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร  
งานบุคคล 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 ผู้อำนวยการ  
สำนัก ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานเลขานุการประจำส่วนราชการหรือส่วนงานภายใน

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย  
ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือผู้ปฏิบัติงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงาน  
มหาวิทยาลัยที่มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองควบคุมดูแลและสั่งการผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

“ผลการปฏิบัติงานต่ำ” หมายความว่า ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้  
หรือต้องปรับปรุง

ข้อ ๓ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและหรือตามที่ได้รับมอบหมายจาก  
ผู้บังคับบัญชา โดยครบถ้วนทั้งปริมาณและคุณภาพ

(๒) ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบาย  
ของทางราชการที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด มีความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่  
รักษาประโยชน์ของทางราชการ

(๓) รักษาวินัยและจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษา 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 โดยกำหนดรายละเอียดให้ชัดเจนเกี่ยวกับผลงานหรือพฤติกรรมการทำงานที่ต้องปรับปรุง แนวทางการปรับปรุงและเป้าหมาย ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ในระดับอันเป็นที่พอใจของหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป

ให้ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการพัฒนาปรับปรุงตนเองของผู้ปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง และนำมาประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบต่อไป

\* \* \* แผนการประเมินพัฒนาผล (1 ต.ค. 60 - 31 ธ.ค. 61) ๑. การประเมินผลการทำงาน ไม่ มี ใน ๒๐๒๑ และ ๒๐๒๒, ค.ศ. มี ๒๐๒๑

ข้อ ๘ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงตามข้อ ๗ แล้ว ปรากฏว่าผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นยังมีผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงติดต่อกันรวมสองรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมกำหนดให้ผู้นั้นพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้ง โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ดำเนินการตามรูปแบบและวิธีการที่กำหนดในข้อ ๗

ให้ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง และนำมาประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบต่อไป

ข้อ ๙ ผู้บังคับบัญชาอาจเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้หรือต้องปรับปรุง ตามข้อ ๗ หรือข้อ ๘ แล้วแต่กรณี ไปช่วยปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นในมหาวิทยาลัยได้ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ต่อการปรับปรุง แก้ไข และการพัฒนาตนเอง

การให้ไปช่วยปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นไปช่วยปฏิบัติงาน เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามข้อ ๘ หรือข้อ ๑๐ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๐ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงตามข้อ ๘ แล้ว ปรากฏว่าผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นยังมีผลประเมินการปฏิบัติงานที่ผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว อยู่ในระดับต้องปรับปรุงติดต่อกันรวมสามรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผลการประเมินดังกล่าวต่ออธิการบดี

เมื่ออธิการบดีได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งแล้ว อาจดำเนินการดังต่อไปนี้

✓ (๑) กรณีผู้ปฏิบัติงานผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ

✓ (๒) สั่งให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามรูปแบบและวิธีการที่กำหนดในข้อ ๗ เป็นครั้งที่สอง เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป

✓ (๓) สั่งให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นออกจากราชการ ดังนี้

(๓.๑) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัย

(๓.๑.๑) ยุติการจ้างโดยการบอกเลิกสัญญาจ้าง หรือ

(๓.๑.๒) ไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับผู้ที่สัญญาจ้างจะหมดอายุ

(๓.๒) กรณีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๕๗ (๕) หรือ (๗) ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

ทั้งนี้ วันที่มีผลให้ออกจากราชการ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.บ. เห็นสมควร แต่ไม่เกินสามสิบวัน นับแต่วันที่ ก.บ.บ. มีมติ

✓ ข้อ ๑๑ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงานตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในครั้งที่สอง ตามข้อ ๑๐ (๒) แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่ออธิการบดีเพื่อสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นออกจากราชการ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามข้อ ๑๐ (๓)

ข้อ ๑๒ เมื่ออธิการบดีมีคำสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานออกจากราชการตามข้อ ๑๐ หรือข้อ ๑๑ แล้วให้รายงานสภามหาวิทยาลัยทราบ 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 นับแต่วันทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่ง

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถูกคำสั่งเลิกจ้างตามประกาศนี้ ให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่ง

ข้อ ๑๕ กรณีอื่นใดนอกจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้เป็นไปตามกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือ ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขว่าด้วยการสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๘ ตลอดจนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศอื่นใดของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๖ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด เว้นแต่อธิการบดีเห็นว่าปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ควรนำสู่การพิจารณาของ ก.บ.บ. ให้นำเสนอ ก.บ.บ. เพื่อวินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยชี้ขาดของอธิการบดีหรือ ก.บ.บ. แล้วแต่กรณี ให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(รองศาสตราจารย์ณรงค์ ธีระวัฒน์สุข)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี