



ประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา

ที่ ๑๐๙๓ /๒๕๖๗

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานหรือการให้พ้นสภาพ
การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

โดยที่เป็นการสมควรมีหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานและสมรรถนะ หรือการให้พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕ และข้อ ๑๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินพฤติกรรมการทำงาน และการบริหารผลการประเมินสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๖๕ ข้อ ๓๗ และข้อ ๔๗ (๖) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๑๐๙๓ /๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานหรือการให้พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐

“คณะกรรมการบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา

“คำมั่น” หมายความว่า การแสดงเจตนาของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ที่มีผลการประเมินต่ำกว่า “ระดับดี” ให้คำมั่นว่าจะปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานและสมรรถนะให้เป็นไปตามที่ได้ตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชาในรอบปีการประเมินถัดไป หากผลการประเมินยังอยู่ต่ำกว่า “ระดับดี” ในรอบการประเมินที่ให้คำมั่น พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นยินยอมให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้



ข้อ ๔ การให้โอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เป็นการให้โอกาสพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะประจำปี อยู่ในระดับต่ำกว่า “ระดับดี” ได้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานและสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ภาระงาน หรือมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และ/หรือเป้าหมายการทำงานที่ต้นสังกัดได้กำหนดไว้ การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน อาจหมายถึงการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยวิธีการหมุนเวียนงาน การสับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือวิธีการอื่นใด เพื่อให้ผู้นั้นมีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานและสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามที่ได้ให้คำมั่นไว้

ข้อ ๕ หลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ ให้ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้าง การปฏิบัติงานระยะสุดท้าย

ข้อ ๖ กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด มีผลการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะ ใน ๑ รอบการประเมินที่ผ่านมา ต่ำกว่า “ระดับดี” ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการ ดังนี้

(๑) แจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทราบผลการประเมิน พร้อมกำหนดให้เข้ารับการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานและสมรรถนะ โดยการลงนามในแบบคำมั่นแนบท้ายประกาศนี้ ไว้เป็นหลักฐาน

กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ไม่ยินยอมลงลายมือชื่อเพื่อรับทราบผลการประเมิน และแบบคำมั่น ให้ผู้บังคับบัญชาเชิญพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมารับทราบผลการประเมินและแจ้งแบบคำมั่น ดังกล่าวต่อหน้า โดยให้มีผู้ปฏิบัติงานของส่วนงานหรือหน่วยงานในสังกัดร่วมเป็นพยาน อย่างน้อย ๑ คน และให้ถือว่า การดำเนินการดังกล่าวเป็นการรับทราบผลการประเมินและแบบคำมั่น

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตาม (๑) วรรคสองได้ ให้ส่วนงานหรือหน่วยงานที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นสังกัด แจ้งเป็นหนังสือต่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น หรือส่งเป็นหนังสือไปยังที่อยู่ที่ได้ให้ไว้ หรือที่อยู่ตามทะเบียนประวัติของบุคลากร หรือส่งผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ตามที่อยู่จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ที่ให้ไว้กับส่วนงานหรือหน่วยงานที่สังกัดก็ได้ โดยนำหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองเกี่ยวกับการแจ้งมาใช้โดยอนุโลม เมื่อมีการแจ้งตามนัยดังกล่าว แล้ว ให้ถือว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นรับทราบผลการประเมินและแบบคำมั่น

(๒) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น จัดทำเป้าหมายการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน และสมรรถนะ โดยกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและเหมาะสม เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะในรอบการประเมินถัดไป

กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ไม่ยินยอมลงลายมือชื่อในข้อตกลงและเป้าหมายการปฏิบัติงาน ให้ส่วนงานหรือหน่วยงานที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นสังกัด ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้ใน ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินพฤติกรรมการทำงาน และการบริหารผลการประเมิน ที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น

ข้อ ๗ ผลการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัย จะผ่านตาม เกณฑ์หรือเป้าหมายตามแบบคำมั่นที่กำหนด ต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่า “ระดับดี” และให้ถือว่าผลการ ประเมินนั้นเป็นผลการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะในรอบการประเมินครั้งนั้น



ข้อ ๘ การให้โอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานและสมรรถนะ มีหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

(๑) กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ได้ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานและสมรรถนะตามคำมั่นจนมีผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว แต่ต่อมา มีผลการประเมินต่ำกว่า “ระดับดี” ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นให้คำมั่นและดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ในรอบการประเมินถัดไป

ทั้งนี้ การให้โอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานและสมรรถนะในกรณีนี้ให้ดำเนินการได้ไม่เกิน ๒ ครั้งตลอดอายุการปฏิบัติงาน หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีผลการประเมินต่ำกว่า “ระดับดี” เป็นครั้งที่ ๓ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามข้อ ๙ ของประกาศนี้

(๒) กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด มีผลการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะ ต่ำกว่า “ระดับดี” ใน ๒ รอบการประเมินติดต่อกัน ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามข้อ ๙

ข้อ ๙ กรณีที่ผลการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นยังต่ำกว่า “ระดับดี” ภายหลังจากที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๘ แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งอนุญาตให้ผู้นั้นออกจากงานได้ หรือ

(๒) สั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นออกจากงาน

การสั่งให้ออกจากงานตาม (๒) ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งรายงานต่ออธิการบดี เพื่อพิจารณาก่อนมีคำสั่งให้ออกจากงาน หากอธิการบดีพิจารณาแล้วเป็นประการใด ให้แจ้งผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งดำเนินการตามคำสั่งการนั้น พร้อมทั้งแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด พิจารณาแล้วว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะตามแบบคำมั่นตามประกาศนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ภายในระยะเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับการแจ้งผลการประเมิน

ให้คณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย พิจารณาคำร้องทุกข์ดังกล่าว และแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ ผลการพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ให้ถือเป็นที่สุด ทั้งนี้ คณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย อาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงและกลั่นกรองคำร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์ก็ได้

ข้อ ๑๑ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้

ในกรณีที่ปัญหาในการตีความหรือมีปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดตามคำแนะนำของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา คำวินิจฉัยของอธิการบดีให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(รองศาสตราจารย์วัชรินทร์ กาสลัก)

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา





แบบคำมั่น

ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย
แนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๑๐๙๓ /๒๕๖๗
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานหรือการให้พ้นสภาพ
การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

วันที่ เดือน พ.ศ.

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว)
ตำแหน่งสังกัด
ส่วนงาน/หน่วยงาน
ได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะ ในรอบการประเมิน ปี
ตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่ อยู่ในระดับต่ำกว่า “ระดับดี” ครั้งที่.....
ในการนี้ ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นสัญญาต่อผู้บังคับบัญชาว่า ข้าพเจ้าจะปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานและสมรรถนะ โดยได้จัดทำรายละเอียดข้อตกลงการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานและ
สมรรถนะในรอบการประเมินปี ตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่
ตามแบบข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย

หากข้าพเจ้าไม่ตั้งใจปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสมรรถนะของตนเอง ให้เกิด
ผลสัมฤทธิ์ตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้ ข้าพเจ้ายินยอมให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตาม ประกาศมหาวิทยาลัย
บูรพา ที่ ๑๐๙๓ /๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานหรือ
การให้พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ต่อไป

จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

ลงชื่อ ผู้ให้คำมั่น
(.....)

ตำแหน่ง

ลงชื่อ ผู้รับคำมั่น
(.....)

ตำแหน่ง

ลงชื่อ พยาน
(.....)

ตำแหน่ง

ลงชื่อ พยาน
(.....)

ตำแหน่ง

