



ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้โอกาสพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน  
หรือการสั่งให้ออกจากงานกรณีไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล  
ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการการให้โอกาสพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน หรือ การสั่งให้ออกจากงานกรณีไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๘ (๖) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับข้อ ๒๐ วรรคสามของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๙ และข้อ ๒๒ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๙ คณะกรรมการบริหารทรัพยากร บุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการให้ โอกาสพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน หรือการสั่งให้ออกจากงานกรณีไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเกิด ประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

๑. ในประกาศนี้

“การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน” หมายความว่า การพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นตาม มาตรฐาน และหรือเป้าหมายการทำงานที่หน่วยงาน/ส่วนงานกำหนดด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การปรับปรุงพฤติกรรม การ ทำงานของตนเอง การไปเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยวิธีการฝึกอบรม การมอบหมาย งาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน หรือวิธีการอื่นๆ เพื่อให้ผู้รับการประเมินมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน และ พัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อให้ได้ผลงานตามที่ตกลงกันหรือตามที่ได้ให้คำมั่นไว้

“การสั่งให้ออกจากงาน” หมายความว่า การสั่งให้พ้นสภาพจากการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล

“คำมั่น” หมายความว่า การแสดงเจตนาของผู้รับการประเมินที่ให้สัญญาว่าจะพัฒนาและปรับปรุงการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ได้ตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชา และหากผลการประเมินยังอยู่ในระดับต้องปรับปรุงอีกจะยินยอม ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศฯ นี้

๒. ภายใต้ข้อ ๒๒ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๙ ผู้รับการประเมินผู้ใดมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีครั้งใดครั้ง หนึ่งในระดับต้องปรับปรุงให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการ ดังนี้

(๑) แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบผลการประเมินพร้อมกำหนดให้เข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง และให้ ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน กรณีผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบให้ผู้บังคับบัญชาทหาพยาน บุคคลลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานว่าได้แจ้งให้ผู้รับการประเมินเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองแล้ว

(๒) จัดให้ผู้รับการประเมินผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อ ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในครั้งถัดไป ตามแบบคำมั่นแนบท้ายประกาศนี้

๓. หากผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ยังอยู่ในระดับต้องปรับปรุงอีก ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผลการประเมินจนถึงหัวหน้าส่วนงาน ยกเว้นผู้รับการประเมินที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างเงินงบประมาณ ให้เสนอความเห็นตามลำดับจนถึงอธิการบดี

กรณีผลการประเมินตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้ถือว่าผลการประเมินนั้นเป็นผลการประเมินการปฏิบัติงานในการประเมินครั้งนั้น

๔. เมื่ออธิการบดี หรือหัวหน้าส่วนงานแล้วแต่กรณีได้รับรายงานตามข้อ ๓ แล้ว อาจมีคำสั่งอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

๔.๑ กรณีผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากงาน ก็ให้สั่งให้ออกจากงาน โดยผู้รับการประเมินยื่นความประสงค์ต่อหัวหน้าส่วนงาน เพื่อเสนออธิการบดีสั่งให้ออกจากงาน หรือ

๔.๒ สั่งให้ผู้รับการประเมินผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง ทั้งนี้ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ผู้รับการประเมินทำคำมั่นในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองตามที่อธิการบดีสั่งการ โดยกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดของกิจกรรม/โครงการให้ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงานตามที่ได้ให้คำมั่นไว้ เว้นแต่ผู้รับการประเมินเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเหลือน้อยกว่าระยะเวลาประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง อธิการบดีหรือหัวหน้าส่วนงานอาจสั่งให้ออกจากงานก็ได้

หากผลการประเมินการปฏิบัติงานตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในครั้งที่สองยังอยู่ในระดับต้องปรับปรุงอีก ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผลการประเมินพร้อมความเห็นตามลำดับจนถึงอธิการบดี เพื่อสั่งให้ผู้รับการประเมินผู้นั้นออกจากงาน หรือ

๔.๓ สั่งให้ผู้รับการประเมินผู้นั้นออกจากงานตามความเห็นของส่วนงาน

การดำเนินการตามข้อ ๔ ในส่วน of พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) หรือลูกจ้างที่จ้างจากเงินรายได้ของส่วนงานให้เป็นอำนาจของหัวหน้าส่วนงาน และเมื่อดำเนินการแล้วให้รายงานมหาวิทยาลัยทราบต่อไป

การสั่งให้ออกตามข้อ ๔.๑ หรือข้อ ๔.๓ เมื่อสั่งแล้วให้รายงานต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา และหากสภามหาวิทยาลัยเห็นว่าคำสั่งไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม และมีมติเป็นประการใดให้อธิการบดีปฏิบัติตามมตินั้น พร้อมทั้งแจ้งคำสั่งหรือการปฏิบัติดังกล่าวให้ผู้รับการประเมินผู้นั้นทราบด้วย

๕. การดำเนินการตามประกาศนี้ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามครั้งของการประเมิน

๖. ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกสั่งให้ออกจากงานตามประกาศนี้ให้ได้รับเงินชดเชยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๗

๗. ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกสั่งให้ออกจากงานตามประกาศนี้ มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มหาวิทยาลัยมหิดลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่งให้ออกจากงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(ศาสตราจารย์คลินิกนายแพทย์อุดม คชินทร)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล