



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงาน  
เนื่องจากผลประเมินการปฏิบัติงานไม่ผ่านเกณฑ์

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการให้พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงาน เนื่องจากผลประเมินการปฏิบัติงานไม่ผ่านเกณฑ์ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๕ และข้อ ๔๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๗ มหาวิทยาลัยจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานเนื่องจากผลประเมินการปฏิบัติงานไม่ผ่านเกณฑ์”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

“หน่วยงาน” หมายความว่า สำนักงานอธิการบดี คณะ และหมายความรวมถึง สถาบัน สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกอง บรรดาที่มีได้มีการจัดการเรียน การสอน ทั้งนี้ไม่ว่าจะได้รับการจัดตั้งหรือแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง หรือประกาศกระทรวงศึกษาธิการ หรือจัดตั้งขึ้นตามมติของสภามหาวิทยาลัย

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าคณะหรือเทียบเท่ากอง

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาให้ทำงาน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามประกาศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และเห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลประเมินการปฏิบัติงานในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุง ตนเอง ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลประเมินการปฏิบัติงานพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุง ตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชา

จัดให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางมหาวิทยาลัยให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

ข้อ ๕ ให้ผู้ถูกประเมินจัดทำบันทึกข้อตกลงต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีการจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงตนเอง รายละเอียดที่จะพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชาให้ชัดเจน

ข้อ ๖ เมื่อครบกำหนดการพัฒนาปรับปรุงตนเองของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามบันทึกข้อตกลงในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในแต่ละรอบการประเมินดังกล่าว และรายงานผลประเมินการปฏิบัติงานต่ออธิการบดีภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันครบกำหนดการพัฒนาปรับปรุงตนเองพร้อมเหตุผลประกอบ

ข้อ ๗ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงติดต่อกันสองครั้งและหน่วยงานได้ให้โอกาสพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานดังกล่าวแล้ว แต่ยังมีผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุง ถือว่าพนักงานผู้นั้นไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พิจารณาสั่งให้พนักงานผู้นั้นออกจากงาน และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุด

การพัฒนาปรับปรุงตนเองของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีระยะเวลาครั้งละไม่เกิน ๖ เดือน นับแต่วันที่รับทราบผลประเมินการปฏิบัติงานตามข้อ ๔

ข้อ ๘ การให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างตามหลักเกณฑ์ในประกาศนี้ เป็นกรณีการบอกเลิกสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยก่อนกำหนดเวลาเนื่องจากผลประเมินการปฏิบัติงานไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานมีสิทธิร้องทุกข์ตามข้อ ๘ (๒) แห่งข้อบังคับว่าด้วยอุทธรณ์ร้องทุกข์ ต่อสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครภายในสามสิบวัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างตามความในข้อ ๗

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(รองศาสตราจารย์เป็รื่อง กิจรัตน์ภร)

รักษาราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร