



ประกาศสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
เรื่อง มาตรการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำในสังกัดสำนักงาน กปร.

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) ได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปตามหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ฉบับที่ 5 กุมภาพันธ์ 2547 และฉบับลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2554

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้ให้ความสำคัญกับดัชนีความพร้อมรับผิดในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงาน กปร. ในกรณีข้าราชการ อาศัยอำนาจตามมาตรา 76 มาตรา 78 มาตรา 82 และมาตรา 110 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. 2552 ในกรณีพนักงานราชการ อาศัยอำนาจตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ลงวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2547 หมวด 3 หมวด 4 และหมวด 5 ประกอบประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2554 เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 ข้อ 3 ข้อ 7 และข้อ 10 และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำในสังกัดสำนักงาน กปร. ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ มีองค์ประกอบ การประเมินฯ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานสัดส่วนคะแนนร้อยละ 70 และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ 30 (ในกรณีของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผลสัมฤทธิ์ของงานสัดส่วนคะแนนร้อยละ 50 และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะสัดส่วนคะแนน ร้อยละ 50) ให้ดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบ (1 เมษายน และ 1 ตุลาคม) ตามปีงบประมาณ และมีการแบ่งกลุ่ม คะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้

/ ระดับ ...

ระดับดีเด่น	ร้อยละ 90 ขึ้นไป
ระดับดีมาก	ร้อยละ 80.00 - 89.99
ระดับดี	ร้อยละ 70.00 - 79.99
ระดับพอใช้	ร้อยละ 60.00 - 69.99
ระดับต้องปรับปรุง (ไม่ผ่านการประเมิน)	ต่ำกว่าร้อยละ 60

2. หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการ สำนักงาน กปร. มีองค์ประกอบการประเมินฯ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน 80 คะแนน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน 20 คะแนน ให้ดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบ (1 เมษายน และ 1 ตุลาคม) ตามปีงบประมาณ โดยเลื่อนค่าตอบแทนปีละ 1 ครั้ง (ประเมินต่ำกว่าดี 2 ครั้งติดต่อกันให้เลิกจ้าง และในปีต่อสัญญาการประเมิน 2 รอบต้องไม่ต่ำกว่าดี) และมีการแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น	95 – 100	คะแนน
ระดับดีมาก	85 – 94	คะแนน
ระดับดี	75 – 84	คะแนน
ระดับพอใช้	65 – 74	คะแนน
ระดับต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 65	คะแนน

3. เจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ที่มีผลการประเมินภาพรวมมีผลคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 60 และพนักงานราชการ ผู้ที่มีผลการประเมินภาพรวมมีผลคะแนนต่ำกว่า 65 คะแนน

4. การพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นตามมาตรฐาน และหรือเป้าหมายการทำงานที่ส่วนราชการกำหนดด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของตนเอง การเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยวิธีการฝึกอบรม เข้ารับการสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน หรือวิธีการอื่นๆ เพื่อให้ผู้รับการประเมินมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน และพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อให้ได้ผลงานตามที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชาหรือตามที่ได้ให้คำมั่นไว้

5. คำมั่น หมายถึง การแสดงเจตนาของผู้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำที่ให้สัญญาว่าจะพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ได้ตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชา และหากผลการประเมินยังอยู่ในระดับต้องปรับปรุงอีกจะยินยอมให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการที่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้

6. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ แจ้งต่อเจ้าหน้าที่ตามข้อ 3 ให้ทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับเข้ารับการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานตามข้อ 4 โดยให้ลงลายมือรับทราบไว้เป็นหลักฐาน กรณีเจ้าหน้าที่ตามข้อ 3 ไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบให้ผู้บังคับบัญชาหาพยานบุคคลลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานว่าได้แจ้งให้เจ้าหน้าที่ตามข้อ 3 เข้ารับการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานทราบแล้ว

/ 7. ในการพัฒนา ...

7. ในการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้เจ้าหน้าที่ตามข้อ 3 ทำคำมั่นในการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานตามข้อ 5 โดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในครั้งต่อไป พร้อมทั้งกำหนดข้อตกลงผลงาน ตัวชี้วัด เป้าหมาย ที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง ทั้งนี้อาจใช้ข้อตกลงผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนปกติ เป็นคำมั่นในการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานก็ได้

8. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ตามข้อ 7 ให้มีระยะเวลาไม่เกินสองรอบการประเมิน ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

9. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ ตามคำมั่นในการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานตามข้อ 7 แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นยังมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผลการประเมินดังกล่าวตามลำดับจนถึงเลขาธิการ กปร. ทราบ และกรณีผลการประเมินตามคำมั่นในการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ถือว่าผลการประเมินนั้นเป็นผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินครั้งนั้น

10. เมื่อเลขาธิการ กปร. ได้รับทราบรายงานกรณีผลการประเมินยังมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำตามข้อ 9 แล้ว อาจดำเนินการ ดังนี้

10.1 กรณีผู้เข้ารับการประเมินประสงค์จะขอลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ โดยผู้รับการประเมินต้องยื่นความประสงค์ต่อเลขาธิการ กปร. (ในกรณีของพนักงานราชการหากมีการประเมินต่ำกว่าดี 2 ครั้งติดต่อกันให้เลิกจ้าง) หรือ

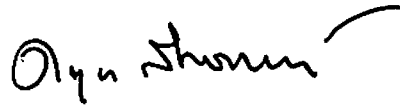
10.2 สั่งให้ผู้รับการประเมินผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานอีกครั้ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานเป็นครั้งที่สอง ทั้งนี้ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ผู้รับการประเมินทำคำมั่นในการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองเป็นครั้งที่สอง โดยกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดของงานให้ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้ให้คำมั่นไว้ โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานให้หนึ่งรอบการประเมิน หากผลการประเมินการปฏิบัติงานตามคำมั่นในการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานในครั้งที่สองยังอยู่ในระดับต่ำอีก ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผลการประเมินพร้อมความเห็นตามลำดับจนถึงเลขาธิการ กปร. เพื่อดำเนินการให้ผู้รับการประเมินผู้นั้นออกจากราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 หรือเลิกจ้างตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554



11. ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการใช้สิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่งให้ออกจากราชการ

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ประกาศ ณ วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2561



(นายอนุชา สินธวานนท์)

เลขาธิการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

