

สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
สำนักงาน ก.พ.

คู่มือ

การดำเนินการตามกฎ ก.พ.
ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการ
ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ดัง พ.ศ. ๒๕๔๗

สำนักงานวิจัยและพัฒนาธุรกิจ
สำนักงาน ก.พ.

คู่มือ

การดำเนินการตามกฎ ก.พ.
ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการ
ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ผล พ.ศ. ๒๕๕๒

คู่มือการดำเนินการตามกฎ ก.พ.

ว่าด้วยการลั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ

กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

พิมพ์ครั้งที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๔

จำนวนพิมพ์ ๑,๕๐๐ เล่ม

ISBN 978-616-548-094-9

หน่วยงานเจ้าของเรื่อง

สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ถนนติวนนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

จัดพิมพ์ บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด
โทร. ๐ ๒๘๘๑ ๕๔๙๐

สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๓๗ ห้ามคัดลอก จัดพิมพ์หรือทำซ้ำ
ก่อนได้รับอนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)

คำนำ

สำนักงาน ก.พ. มีนโยบายที่จะจัดทำคู่มือการดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ ก.พ. กำหนดตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักการของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว

ก.พ. ได้ออกกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๐ (๕) และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๒ เล่ม ๑๗๖ ตอนที่ ๔ ก ทำให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นไป

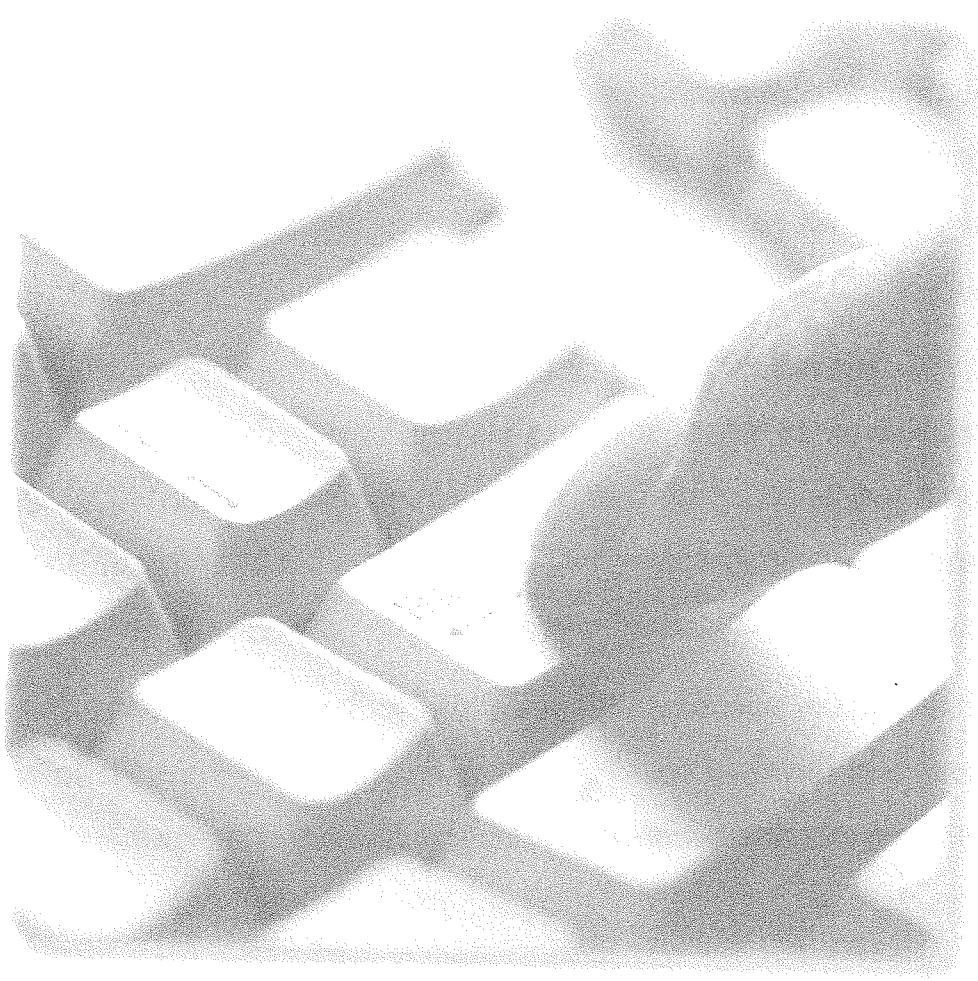
สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำคู่มือการดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการเกี่ยวกับการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีนี้เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

สำนักงาน ก.พ. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการเกี่ยวกับการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการให้บรรลุเจตนาตามที่ต้องการ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ต่อไป

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

สำนักงาน ก.พ.

กรกฎาคม ๒๕๕๙

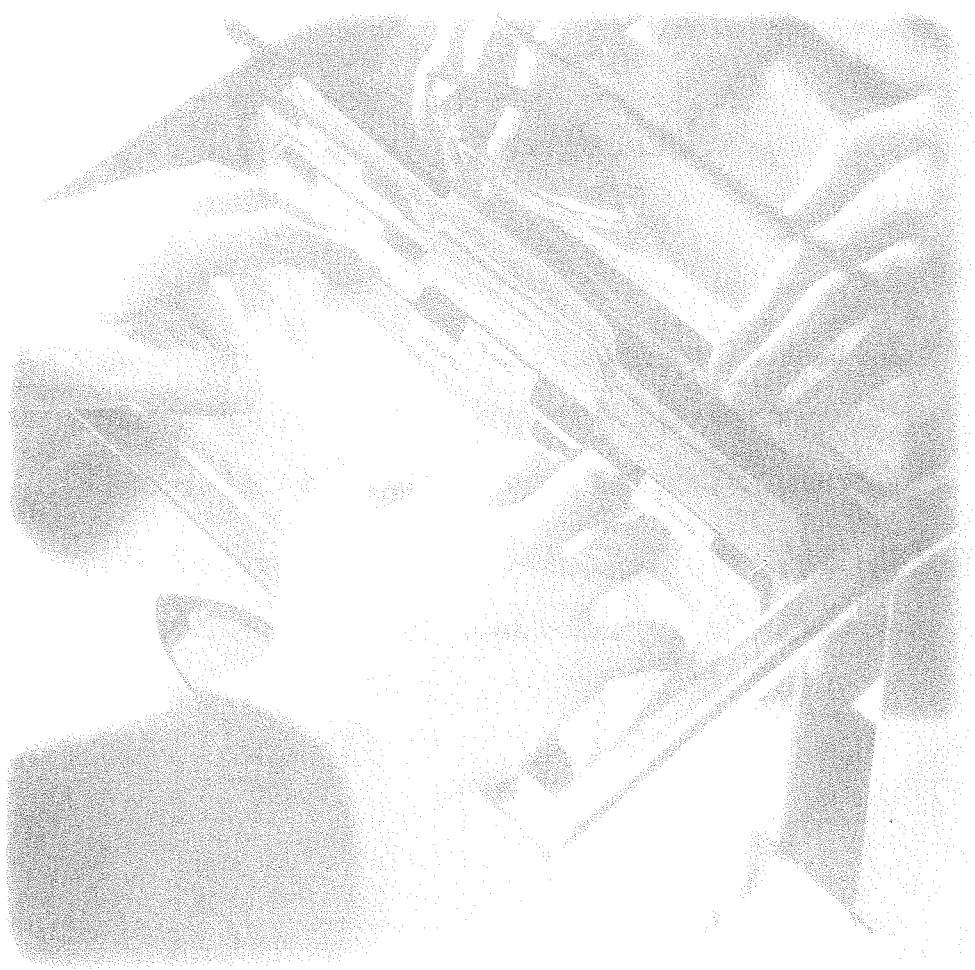


สารบัญ

		หน้า
คำนำ		(ก)
สารบัญ		(ข)
ส่วนที่ ๑	ข้อความเบื้องต้น	๑
ส่วนที่ ๒	สาระสำคัญของ กฎ ก.พ.	๕
ส่วนที่ ๓	คำถาด คำตอบ	๑๑
ส่วนที่ ๔	กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๒๑

ภาคผนวก

๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒
เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ



ส่วนที่ ๑ ข้อความเบื้องต้น

ที่มา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๐ ได้บัญญัติ
เกี่ยวกับการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนไว้
ดังนี้

“มาตรา ๑๑๐ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีอำนาจ
สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมาย
ว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ของตนได้โดยสมำเสมอ

(๒) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดสมควรไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความ
ประสงค์ของทางราชการ

(๓) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๖ ก.

(๔) หรือ (๓) หรือมีลักษณะต้องห้ามมาตรา ๓๖ ข. (๑)(๓)(๖) หรือ (๗)

(๕) เมื่อทางราชการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือดำเนินที่ข้าราชการพลเรือน
สามัญปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่ สำหรับผู้ที่ออกจากราชการในกรณีนี้ให้ได้รับเงินชดเชย
ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กระทรวงการคลังกำหนดด้วย

(๖) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มี
ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ

(๗) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติ
หน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ
ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

(๓) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๔๓ และผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษตามมาตรา ๙๗ วรรคหนึ่ง แต่มีมูลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

(๔) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลชั้นยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

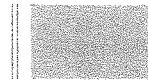
การสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ทั้งนี้ให้นำมาตรา ๕๘ วรรคสอง มาใช้บังคับกับการสั่งให้ออกจากราชการกรณี (๓) เนพามาตรา ๓๖ ก. (๓) กรณี (๖) และกรณี (๗) โดยอนุโลม

เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการตามมาตรานี้แล้ว ให้รายงาน อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี และให้นำมาตรา ๑๐๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม”

คู่มือเล่มนี้จะกล่าวถึงเฉพาะกรณีการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดสอบตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการตามมาตรา ๑๐๐ (๕) กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ โดยมี วัตถุประสงค์ หลักการ และวิธีการดำเนินการ ดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ทางราชการมีโอกาสปรับปรุงประสิทธิภาพของกำลังคน และสามารถหมุนเวียนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพที่ดีกว่ามาทดแทนโดยการสั่งให้ข้าราชการที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลออกจากราชการ



หลักการ

๑. ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทุนสำคัญซึ่งต้องได้รับการบริหารจัดการเพื่อผลลัมภุที่ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า

๒. ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน และส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพใน การบริการประชาชนของทางราชการโดยการพัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดผลลัมภุที่ต่อภารกิจของรัฐ

๓. ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการกรณีมีลักษณะได้รับบำเหน็จบำนาญ เหตุผลแต่ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

๔. ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการกรณีมีลักษณะที่ต้องคณะกรรมการ พิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ตามมาตรา ๑๐๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

วิธีการดำเนินการ

๑. กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ผู้บังคับบัญชาเห็นควรให้ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง

๒. การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ให้ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองร่วมกันทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองและวางแผนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงตนเองและการปฏิบัติราชการ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป

๓. การประเมินผล

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองและการปฏิบัติราชการในช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานอีกไม่เกินสองรอบ การประเมิน หากปรากฏว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ผ่านเกณฑ์ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองและการปฏิบัติราชการ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบในการประเมินผล การปฏิบัติงานเสนอผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

๓.๒ เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีคำสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ ให้รายงาน อ.ก.พ. กระทรวง ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวงเห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม และมีมติเป็นประการได้ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ปฏิบัติให้เป็นไปตามมติของ อ.ก.พ. กระทรวง

๔. การอุทธรณ์

ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๐ (๕) มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๔

ส่วนที่ ๒ สาระสำคัญของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการ พลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติ ราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

พ.ศ. ๒๕๕๒

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔ (๕) และมาตรา ๑๑๐ (๕) บัญญัติให้ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ก.พ. จึงออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติดังกล่าว ข้างต้น

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๑. ชื่อ และวันบังคับใช้ (ข้อ ๑ และข้อ ๒)

กฎ ก.พ. ฉบับนี้ เรียกชื่อว่า “กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒” โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๖ ตอนที่ ๑๕ ก วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๒ และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๒ ทำให้กฎ ก.พ. ที่มีชื่อดียวกันที่ออกใน พ.ศ. ๒๕๔๗ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๙ ซึ่งใช้บังคับอยู่เดิม ถูกยกเลิกโดย กฎ ก.พ. ฉบับใหม่นี้

๒. ผลของการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ (ข้อ ๓)

การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการทำให้เกิดผล ๒ ประการ ดังนี้

๑) ผู้ถูกสั่งให้ออกกรณีนี้จะได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๙๔ มาตรา ๙ ที่บัญญัติว่าข้าราชการมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งได้แก่ เหตุทดแทน เหตุทุพพลภาพ เหตุสูงอายุ หรือเหตุรับราชการนาน หรือพระราชนิมนตรีกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๔๙ ที่บัญญัติว่าข้าราชการมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้แก่ เหตุทุพพลภาพ เหตุทดแทน เหตุสูงอายุ

๒) ส่วนราชการจะสั่งให้ผู้ได้ออกจากราชการในกรณีนี้ให้ส่วนราชการพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นเป็นหลัก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒ /ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๗ ซึ่งกำหนดไว้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ประเมินจากองค์ประกอบอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลลัมภุทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ โดยผลลัมภุทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และผลคะแนนจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้จัดกลุ่มตามผลคะแนนโดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พoใช้ และต้องปรับปรุง ซึ่งช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการที่จะกำหนดแต่คะแนนต่ำสุดของระดับพoใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ดังนั้น หากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรือมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ส่วนราชการจะต้องพิจารณาดำเนินการกับข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๗ นี้



๓. วิธีดำเนินการของผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่คิดแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรือมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ข้อ๔)

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องปรับปรุงตนเองโดยมีคิดแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ซึ่งการทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองนั้นให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของราชการให้ชัดเจนทั้งในด้านลัญญาที่จะพัฒนาตนเองและลัญญาที่จะปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินครั้งต่อไป

การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำมั่นลัญญาที่จัดทำขึ้นให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมินโดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒ /ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๗

ในการทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองต้องมีการบันทึกให้ชัดเจนว่า เป็นคำมั่นในการพัฒนาตนเองที่ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการผู้นั้นจัดทำขึ้นเป็นครั้งที่ ๑ หรือครั้งที่ ๒ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในครั้งถัดไป

ในกรณีที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา ก็สามารถทำความคดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๔. การดำเนินการของผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินกรณีที่ข้าราชการที่ทำคำมั่นสัญญา มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ อีก (ข้อ ๕)

เมื่อผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ที่ทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองครั้งที่ ๑ หรือครั้งที่ ๒ แล้วแต่กรณี แต่ปรากฏว่ายังมีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรือมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นรายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ โดยเร็ว

เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ได้รับรายงานผลการประเมินนั้น แล้ว อาจพิจารณาและสั่งให้ดำเนินการตามแนวทางใดแนวทางหนึ่งก็ได้ ในสามแนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ ๑ หากข้าราชการผู้นั้นประสงค์จะออกจากราชการก็ให้มีหนังสือแจ้งผู้บังคับบัญชาเพื่อขอให้ผู้บังคับบัญชาเสนอผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการโดยได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน หรือ

แนวทางที่ ๒ กรณีที่ข้าราชการผู้นั้นมิได้ดำเนินการตามข้อ ๑ ผู้บังคับบัญชาอาจให้โอกาสข้าราชการผู้นั้นพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้ง หรือ

แนวทางที่ ๓ กรณีที่ข้าราชการผู้นั้นมิได้ดำเนินการตามแนวทางที่ ๑ แต่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นควรเสนอผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการโดยให้ได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนก็ได้

เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจลั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่าควรดำเนินการตามแนวทางที่ ๑ หรือแนวทางที่ ๓ ก็จะต้องมีคำสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

๕. การรายงานและดำเนินการตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง (ข้อ ๖)

หลังจากที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจลั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ได้สั่งให้ข้าราชการผู้มีคุณภาพประมีนต่างกว่าร้อยละ ๖๐ หรือมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุงออกจากราชการตามแนวทางที่ ๑ หรือแนวทางที่ ๓ แล้ว ต้องรายงานการลั่งการดังกล่าวไปให้ อ.ก.พ. กระทรวงเจ้าลั่งกัดพิจารณาว่าคำสั่งให้ออกจากราชการดังกล่าวถูกต้องหรือเหมาะสมหรือไม่ เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจลั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีคำสั่ง หรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วให้แจ้งคำสั่งหรือการปฏิบัติตามมติ อ.ก.พ. กระทรวงดังกล่าวให้ข้าราชการผู้นั้นทราบด้วย

๖. การให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ถูกลั่งให้ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (ข้อ ๗)

เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ถูกลั่งให้ออกจากราชการในกรณีโดยให้ลิขิธิในการอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ทั้งนี้ ให้ยื่นอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่งให้ออกจากราชการ

ข้อสังเกต การลั่งให้ออกจากราชการตามกฎ ก.พ. จะบันทึกไว้ใช้สิทธิอุทธรณ์ขอความเป็นธรรม ควรจะเป็นกรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจลั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีคำสั่งให้ออกจากราชการตามผลการพิจารณาของทางราชการ มิใช่กรณีที่ข้าราชการผู้นั้นมีหนังสือแจ้งผู้บังคับบัญชาขอให้พิจารณาลั่งให้ออกจากราชการ เพราะเป็นไปตามความประสงค์ของตนเอง

๓. กรณีที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามกฎ ก.พ. ฉบับเดิม

ในกรณีที่ล่วนราชการได้มีการดำเนินการเพื่อลั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประลิทธิผล ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการลั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประลิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๗ อยู่ก่อนวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๗ ซึ่งเป็นวันที่กฎ ก.พ. ว่าด้วยการลั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประลิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๗ มีผลใช้บังคับ และยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ก็ให้ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการลั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประลิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๗ ต่อไป จนแล้วเสร็จ

ส่วนที่ ๓ คำถ้าม คำตอบ

คำถ้าม

ก.พ. ว่าด้วยการลั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๒ มีผลใช้บังคับตั้งแต่เมื่อใด

คำตอบ

มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๔๒

คำถ้าม

คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ควรจะประกอบด้วยข้อความใดบ้าง

คำตอบ

คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง เป็นข้อตกลงในการปรับปรุงตนเอง ในการปฏิบัติราชการหรือสัญญาที่จะปฏิบัติราชการให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมทั้งการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ดังนั้นคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ควรประกอบด้วย

๑. งานที่มอบหมายให้ผู้ทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองทำให้สำเร็จ ในรอบการประเมิน (๖ เดือน) ตัดไป

๒. ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่ผู้ทำคำมั่นในการพัฒนาตนเองจะต้องพัฒนาให้ดีขึ้นภายในระยะเวลา ๖ เดือน (รอบการประเมิน)

คำถ้าม

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้ข้าราชการผู้สั่งให้ออกตาม กฎ ก.พ. นี้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบหรือถ้าวารับทราบคำสั่ง เช่นนี้ ในคำสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการกรณีดังกล่าวนี้ จะต้องแจ้งสิทธิการอุทธรณ์ไว้ในคำสั่งด้วยหรือไม่

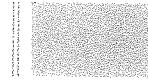
คำตอบ

ในคำสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการตามกฎ ก.พ. นี้ จะต้องระบุแจ้งสิทธิการอุทธรณ์ไว้ในคำสั่งด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติ มาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติ วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

ในกรณีที่ไม่มีการแจ้งสิทธิอุทธรณ์ ให้ระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์หรือการโต้แย้งเริ่มนับใหม่ตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งสิทธิดังกล่าว แต่ถ้าไม่มีการแจ้งสิทธิอุทธรณ์ใหม่ และระยะเวลาดังกล่าวมีระยะเวลาลั้นกว่าหนึ่งปี ให้ขยายเป็นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับคำสั่งทางปกครอง

คำถ้าม

ในกรณีที่กำหนดให้ผู้ไม่ผ่านการประเมิน (ผู้ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงโดยมีคะแนนผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) เข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองนั้น ทางสำนักงาน ก.พ. มีหลักสูตรໄ่าวร่องรับหรือไม่



คำตอบ

ในกรณีที่ข้าราชการต้องเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ผู้บังคับบัญชาอาจจัดให้ข้าราชการผู้นั้นเข้าอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงโดยส่วนราชการจัดฝึกอบรมเองหรือจัดให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการฝึกอบรมที่สำนักงาน ก.พ. กรณีที่มีการจัดอบรมหลักสูตรดังกล่าวอยู่ หรืออาจจัดส่งไปฝึกอบรมในหลักสูตรนั้นในสถาบันฝึกอบรมต่างๆ แล้วให้สถาบันฝึกอบรมนั้นรายงานผลการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวให้ส่วนราชการต้นสังกัดทราบ หรือให้มีการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยวิธีการอื่นก็ได้ เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การจัดให้มีผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น

คำถาม

การสั่งให้ข้าราชการเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง จะใช้งบประมาณของส่วนราชการเจ้าสังกัด หรือไม่

คำตอบ

โดยที่มาตรา ๓๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลลัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ส่วนราชการจึงจำเป็นต้องเตรียมงบประมาณสำหรับการเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการอยู่แล้ว ดังนั้น การพัฒนาปรับปรุงตนเอง จึงให้ใช้งบประมาณของส่วนราชการนั้น

คำถาม

กรณีข้าราชการฯ ไม่ผ่านการประเมินใน ๒ รอบแรก ในรอบที่ ๓ ผ่าน แต่ในรอบที่ ๔ ไม่ผ่านอีก ส่วนราชการสามารถให้ออกจากราชการตามกฎหมาย ก.พ. ดังกล่าวได้หรือไม่ หรือเริ่มนับใหม่

คำตอบ

กรณีนี้ผลการประเมิน ๒ รอบแรกปรากฏว่าได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ แต่รอบที่ ๓ ผลการประเมินได้คะแนนสูงกว่าร้อยละ ๖๐ ถือว่าไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะต้องสั่งให้ออกจากราชการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๗ เนื่องจากระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในช่วงแรกกำหนดไว้ไม่เกินสามรอบ การประเมิน ในกรณีที่การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบที่ ๔ ปรากฏว่าผลการประเมินได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ อีก ก็ต้องนับเป็นการพิจารณาตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับดังกล่าว ในรอบที่ ๑ โดยเริ่มนับใหม่

คำถาม

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒ /ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง กฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๗ (ว ๑๐ /๒๕๕๒) สามารถนำไปใช้บังคับสำหรับลูกจ้างประจำได้หรือไม่

คำตอบ

ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๓๙ ข้อ ๖๐(๔) กำหนดว่าเมื่อลูกจ้างประจำผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ ให้ผู้อำนวยการสั่งบรรจุตาม ข้อ ๑๓ สั่งให้ผู้นั้น



ออกจากราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียนข้าราชการพลเรือนโดยอนุโรม ดังนั้น ส่วนราชการจึงต้องนำกฎ ก.พ. ฉบับนี้ไปใช้บังคับกับลูกจ้างประจำโดยอนุโรมตามที่กำหนดไว้ในระเบียนกระทรวงการคลัง ดังกล่าว

คำถาม

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการลั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอกราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๔ วรรค ๒ กำหนดว่า การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการให้มีระยะเวลาไม่เกิน ๓ รอบการประเมินนั้น การนับรอบการประเมิน ๓ รอบนั้นต้องเป็นรอบการประเมินที่ต่อเนื่องกันหรือไม่

คำตอบ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการ ตามกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าว ที่กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการมีระยะเวลาไม่เกิน ๓ รอบการประเมินนั้น ต้องเป็นรอบการประเมินที่ต่อเนื่องติดต่อกันไป

คำถาม

กรณีข้าราชการป่วย ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจลั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สามารถลั่งให้ข้าราชการผู้นี้ออกจากราชการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการลั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอกราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้หรือไม่

คำตอบ

กรณีข้าราชการป่วยและได้รับอนุญาตให้ลาป่วยบ่อยครั้ง หรือลาป่วยติดต่อกันเป็นระยะเวลานานๆ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้อย่างสม่ำเสมอ ควรพิจารณาลั่งให้ออกตามหลักเกณฑ์และวิธีการในกฎหมาย ก.พ. ที่จะออกตามมาตรา ๑๑๐ (๑) ที่บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจลั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓ มีอำนาจลั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุผลแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ในกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นเจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ จะตรงกับกรณีมากกว่า

คำถาม

การลั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๐ (๕) ผู้ถูกลั่งให้ออกจากราชการ อายุราชการ ๑๐ ปีขึ้นไปจะได้รับบำนาญหรือไม่

คำตอบ

ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ มาตรา ๑๕ บัญญัติว่าข้าราชการผู้รับบำเหน็จบำนาญเหตุผลแทนซึ่งมีเวลาสำหรับคำนวนบำเหน็จบำนาญไม่ถึง ๑๐ ปีบริบูรณ์มีสิทธิได้บำเหน็จ ข้าราชการผู้ซึ่งมีเวลาสำหรับคำนวนบำเหน็จบำนาญตั้งแต่ ๑๐ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีสิทธิได้บำนาญ ดังนั้น ผู้ที่ถูกลั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๐ (๕) ที่มีอายุราชการ ๑๐ ปี ขึ้นไป มีสิทธิได้บำนาญ

คำถาม

การลั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ ตามมาตรา ๑๑๐ (๕) ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการลั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถ



ปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๒ นั้นจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก่อนเพื่อความเป็นธรรมโดยนักกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาใช้โดยอนุโญต์ได้หรือไม่

คำตอบ

โดยที่กฏ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาข้าราชการพลเรือนสามัญ ชี้แจงถูกกล่าวหาว่ากระทำการผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๑๐๒ วรรคสอง หรือข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีกรณีถูกกล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตามไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามมาตรา ๑๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เพื่อให้ได้ความจริงและความยุติธรรม ประกอบกับมาตรา ๑๐๐(๕) กรณีสั่งให้ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และมาตรา ๑๑๐ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๑ รวมทั้งกฏ ก.พ. ฉบับนี้ก็มีได้กำหนดให้ต้องมีการสอบสวนก่อน ดังนั้นกรณีนี้ จึงไม่สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามกฏ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (๒๕๔๐) ก่อนการดำเนินการสั่งให้ออกจากราชการแต่อย่างใด

คำถาม

กฏ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๒ มีความเหมือนและความแตกต่างกับกฏ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๗ (ฉบับเดิม) ประการใดบ้าง

คำตอบ

๑. ข้อกำหนดที่เหมือนกัน

๑.๑ การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีนี้ให้ส่วนราชการพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นเป็นหลัก

๑.๒ ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการกรณีนี้จะได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

๑.๓ กลุ่มเป้าหมายที่จะต้องถูกพิจารณาตามกฎ ก.พ. ดังกล่าวได้แก่ ผู้ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนาปรับปรุงตนเอง

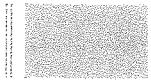
๑.๔ ผู้ที่มีผลการประเมินการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนาปรับปรุง หากไม่ประสงค์จะทำคำรับรองการปฏิบัติราชการหรือคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง มีลิทธิ์ยื่นคำขอต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อขอให้สั่งให้ออกจากราชการตามกฎ ก.พ. นี้

๒. ข้อกำหนดที่แตกต่างกัน

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามกฎ ก.พ. ฉบับใหม่ (พ.ศ. ๒๕๕๙) กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการไม่เกิน ๓ รอบการประเมิน แต่ก្ន一日 ก.พ. ฉบับเดิมกำหนด ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการเป็นเวลา ๒ ปี หรือ ๔ รอบการประเมิน

๒.๒ กฎ ก.พ. ฉบับใหม่ (พ.ศ. ๒๕๕๙) มีข้อกำหนดเพิ่มเติมจากกฎ ก.พ. ฉบับเดิม (พ.ศ. ๒๕๕๗) ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชาไม่ความไม่เป็นธรรม อาจทำความดัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

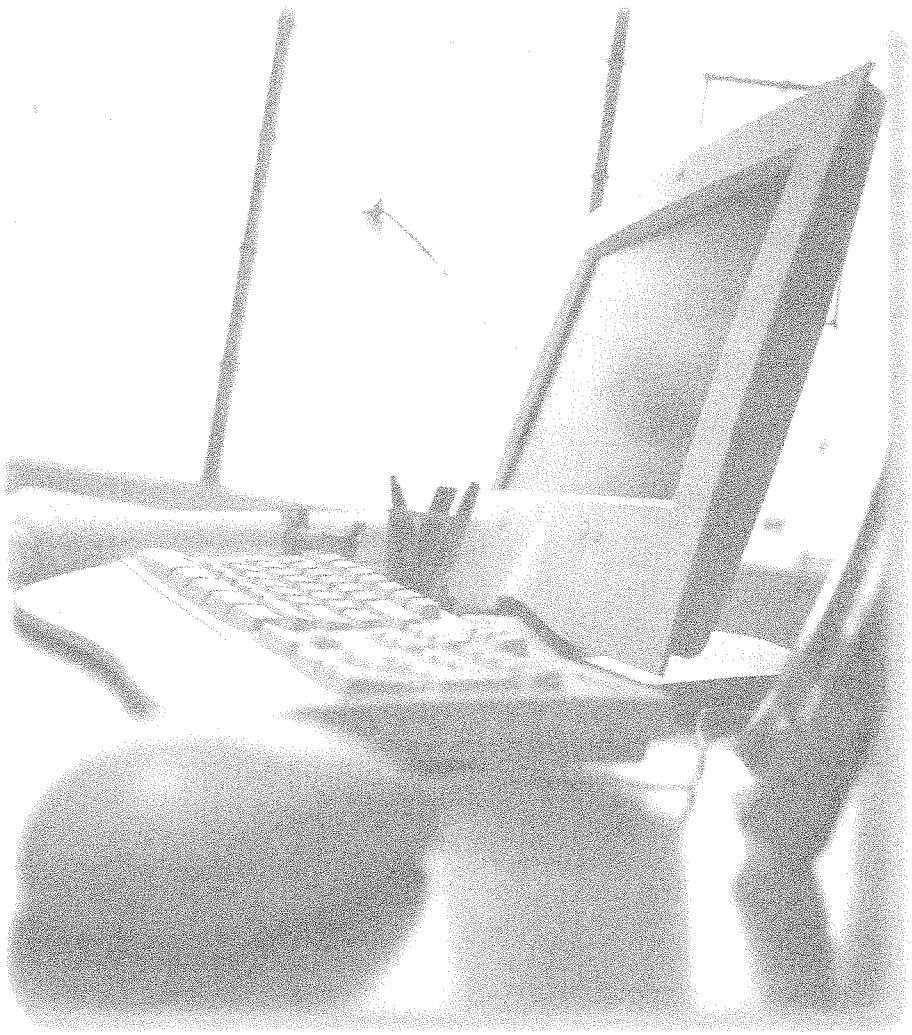
๒.๓ กฎ ก.พ. ฉบับเดิม (พ.ศ. ๒๕๕๗) กำหนดเรื่องการให้ความเป็นธรรมไว้ว่าเมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการแล้ว ปรากฏว่าผลการประเมินไม่อยู่ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อเสนอ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวงแล้วแต่กรณีพิจารณาให้ความเห็น หรืออาจแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของ



ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจลั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ แต่งกฎ ก.พ. ฉบับใหม่ (พ.ศ. ๒๕๕๗) ให้อำนาจผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจลั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สามารถสั่งให้ออกจากราชการได้ตามผลการประเมิน

๒.๔ กฎ ก.พ. ฉบับใหม่ (พ.ศ. ๒๕๕๗) ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการกรณีนี้ มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่งให้ออกจากราชการ แต่งกฎ ก.พ. ฉบับเดิม (พ.ศ. ๒๕๕๗) ให้สิทธิร้องทุกข์และ จะกระทำได้ต่อเมื่อมีการสั่งให้ข้าราชการผันนั่นออกจากราชการแล้ว

๒.๕ กฎ ก.พ. ฉบับใหม่ (พ.ศ. ๒๕๕๗) กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจลั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ที่มีคำสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการแล้ว ให้รายงาน อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อตรวจสอบ ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวงเห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมและ มีมติเป็นประการได้ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจลั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ลั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไป ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติ แต่งกฎ ก.พ. ฉบับเดิม (พ.ศ. ๒๕๕๗) ให้เสนอ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อพิจารณาให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจลั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ เท่านั้น



ส่วนที่ ๔ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ฐานกฎหมายที่ให้ออกระเบียบ ก.พ.ฉบับนี้

ได้แก่ มาตรา ๕(๕) และ๑๐ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๗ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๒ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ก.พ. โดยอนุมัติคณะกรรมการรัฐมนตรีจึงออกกฎหมาย ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑๐ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา๒๗ มาตรา ๓๑ มาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

มาตรา ๕(๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ออกกฎหมาย ก.พ. เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๐(๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ บัญญัติว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือขอลาออกจากต่อผู้บังคับบัญชาเห็นชอบแล้วนั้นไปชั้นหนึ่งโดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวันเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจจัดสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓ เป็นผู้พิจารณาก่อนวันขอลาออก

ในกรณีที่ผู้ประสงค์จะลาออกจากยื่นหนังสือขอลาออกจากล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวัน และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจจัดสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓ เห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็นจะอนุญาตให้ลาออกจากวันที่ขอลาออกได้

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจจัดสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓ เห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ จะยับยั้งการลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกได้ในกรณีเช่นนั้นถ้าผู้ขอลาออกมิได้ถอนใบลาออกก่อนครบกำหนดระยะเวลาการยับยั้ง ให้ถือว่าการลาออกนั้นมีผลเมื่อครบกำหนดเวลาตามที่ได้ยับยั้งไว้

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจลั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มิได้ยับยั้งตามวาระตาม ให้การลาออกนี้มีผลตั้งแต่วันของลาออก

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้ประสงค์จะลาออกจากราชการ เพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งทางการเมือง หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.กำหนด หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามวาระหนึ่ง และให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออก การพิจารณาอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออกจากราชการ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ.กำหนด”

มาตรา ๒๙ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ บัญญัติว่า “การจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้ จะกระทำมิได้ เว้นแต่ โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อการที่รัฐธรรมนูญนี้ไว้และเท่าที่จำเป็น และจะระบบทบที่เดือนสาระสำคัญแห่งสิทธิและเสรีภาพนั้นมิได้

กฎหมายตามวาระหนึ่งต้องมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไป และไม่นุ่งหมาย ให้ใช้บังคับแก่กรณีได้กรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะ ทั้งต้องระบบทบทบัญญัติ แห่งรัฐธรรมนูญที่ให้อำนาจในการตรากฎหมายนั้นด้วย

บทบัญญัติในวาระหนึ่งและวาระสองให้นำมาใช้บังคับกับกฎหมายที่ออกโดย อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายด้วยอนุโลม

มาตรา ๓๑ บัญญัติว่า “บุคคลผู้เป็นพ่อ แม่ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐ ย่อมมีสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายหรือกฎที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติ แห่งกฎหมาย เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม

มาตรา ๓๒ บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย

การทราบ ทราบกรรม หรือการลงโทษด้วยวิธีการให้ด้วยหรือ ไม่ได้เป็นการลงโทษด้วยวิธีให้ด้วยหรือไม่ได้เป็นกฎหมาย จะกระทำมิได้ แต่การลงโทษตามคำพิพากษาของศาลหรือตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจับและการคุมขังบุคคล จะกระทำมิได้ เว้นแต่มีคำสั่งหรือหมาย ของศาลหรือมีเหตุอ้างอิงอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ

การค้นตัวบุคคลหรือการกระทำการใดอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพตามวรรคหนึ่ง จะกระทำได้ เว้นแต่มีเหตุตามที่กฎหมายบัญญัติ

ในกรณีที่มีการกระทำซึ่งกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพตามวรรคหนึ่ง ผู้เสียหาย พนักงานอัยการ หรือนุคคลอื่นไดเพื่อประโยชน์ของผู้เสียหาย มีสิทธิร้องต่อศาลเพื่อให้ลั่นระงับหรือเพิกถอนการกระทำเช่นว่านั้น รวมทั้งจะกำหนดวิธีการตามสมควรหรือการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นด้วยก็ได

๒. กฎหมาย./หนังสือเวียน ที่ “ต้อง” ดูประกอบ

๒.๑ หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. เรื่องหลักเกณฑ์การมอบหมายให้ดำเนินการบังคับบัญชาหน่วยงานใด ในฐานะใด ชี้ออกตามมาตรา ๔๙ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๒.๒ มาตรา ๕๗ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติเกี่ยวกับผู้มีอำนาจในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการประเภทและระดับต่างๆ

๒.๓ มาตรา ๑๐๐ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยที่รวมถึงการดำเนินการทางวินัยกับผู้ที่ออกจากราชการไปแล้ว



ภาคผนวก

๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๒
เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการลั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ





ที่ นร 1012/ว 10

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิมัญโลก กทม. 10300

24 มีนาคม 2552

เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. 2552

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. 2552

ด้วย ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. 2552 รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ กฎ ก.พ. ดังกล่าว ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 126 ตอนที่ 15 วันที่ 17 มีนาคม 2552 และ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรีชา วัชราภัย)

เลขานุการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. 0 2547 1841

โทรสาร 0 2547 1868



ກົດ ກ.ພ.

ວ່າດ້ວຍການສ່າງໃຫ້ຂໍາຮາກຮາບເຮືອນສາມັ້ນລູອອກຈາກຮາກຮາບ
ກຣົມໄມ່ສາມາດປັບປຸງຕີຮາກຮາບໃໝ່ປະສົງທີກາພແລະເກີດປະສົງທີພລ

ພ.ສ. ແກສະກຸ

ອາສີຍໍານາຈຕາມຄວາມໃນມາຕຣາ ៨ (៥) ແລະ ມາຕຣາ ១១០ (៥) ແຫ່ງພຣະຮຣະບັນຍຸດີຮະບັບ
ຂໍາຮາກຮາບເຮືອນ ພ.ສ. ແກສະກຸ ອັນເປັນກົດໝາຍທີ່ມີບັນຍຸດີບາງປະກາດເກີຍກັບການຈຳກັດສົງທີ
ແລະເສົງກາພຂອງບຸກຄລ ຜຶ້ມາຕຣາ ២៥ ປະກອບກັບມາຕຣາ ៣ ມາຕຣາ ៣២ ມາຕຣາ ៤៣ ແລະ ມາຕຣາ ៦៥
ຂອງຮູ້ຮຣມນູ້ແໜ່ງຮາຊາມາຈັກ ໄກຍ ບັນຍຸດີໃຫ້ຮະທຳໄດ້ໂດຍອາສີຍໍານາຈຕາມບັນຍຸດີແໜ່ງກົດໝາຍ
ກ.ພ. ໂດຍອນນຸ້ມີຄົມຮຽມນຸ້ມີຕົກກົດກົດ ກ.ພ. ໄວ່າ ດັ່ງຕ້ອໄປນີ້

ໜ້າ ១ ກົດ ກ.ພ. ນີ້ໃຫ້ໃບນັບຄັບຕັ້ງແຕ່ວັນຄັດຈາກວັນປະກາດໃນຮາຍກິຈຈານບໍານາຍ
ປ້ອງ ໂ ໄທ້ຍກເດີກົດ ກ.ພ. ວ່າດ້ວຍການສ່າງໃຫ້ຂໍາຮາກຮາບເຮືອນສາມັ້ນລູອອກຈາກຮາກຮາບ
ກຣົມໄມ່ສາມາດປັບປຸງຕີຮາກຮາບໃໝ່ປະສົງທີກາພແລະເກີດປະສົງທີພລ ພ.ສ. ແກສະກຸ

ໜ້າ ៣ ການສ່າງໃຫ້ຂໍາຮາກຮາບເຮືອນສາມັ້ນຜູ້ໄດ້ອກຈາກຮາກຮາບເພື່ອຮັບບໍາໜັດໃນກົດໝາຍ
ທົດແທນກຣົມທີ່ໄມ່ສາມາດປັບປຸງຕີຮາກຮາບໃໝ່ປະສົງທີກາພແລະເກີດປະສົງທີພລ ໃນຮະດັບອັນເປັນທີ່ພອໃຈ
ຂອງທາງຮາກຮາບນີ້ ໃຫ້ສ່ວນຮາກຮາບພິຈາລາດຈາກພລກາປັບປຸງຕີຮາກຮາບຂອງຂໍາຮາກຮາບເຮືອນສາມັ້ນ
ຜູ້ນັ້ນເປັນຫຼັກ ແລະ ໃຫ້ສ່ວນຮາກຮາບດໍາເນີນການຕາມຫຼັກເກມທີ່ແລະວິທີການທີ່ກຳຫັດໃນກົດ ກ.ພ. ນີ້

ໜ້າ ៤ ເມື່ອຜູ້ນັ້ນບໍານັດປະສົງທີ່ກຳຫັດຕາມມາຕຣາ ៣៦ ແຫ່ງພຣະຮຣະບັນຍຸດີຮະບັບ
ຫຼັກເກມທີ່ແລະວິທີການທີ່ກຳຫັດຕາມມາຕຣາ ៣៦ ແຫ່ງພຣະຮຣະບັນຍຸດີຮະບັບ
ແລ້ວເຫັນວ່າຂໍາຮາກຮາບຜູ້ໄດ້ມີພລກາປັບປຸງຕີຮາກຮາບໃນຮະດັບທີ່ຕ້ອງໃຫ້ໄດ້ຮັບການພັດນາ
ປັບປຸງຕົນເອງກໍໃຫ້ແຈ້ງຜູ້ນັ້ນທຣາກເກີຍກັບພລກາປະສົງທີ່ກຳຫັດໃນກົດ ກ.ພ. ນີ້

ปรับປຽບຕາມໂດຍໃຫ້ລາຍມືອຂໍ້ອັນທຽນໄວ້ເປັນຫລັກສູງ ທີ່ນີ້ ໃນການພັດທະນາປ່ຽບປຽບປຽບຕາມໂດຍໃຫ້ຜູ້ບັນກັບບັນຍາຈັດໃຫ້ຂໍ້າຮັກການຜູ້ນີ້ທຳຄຳມັນໃນການພັດທະນາປ່ຽບປຽບປຽບຕາມໂດຍກຳຫຼາຍເປົ້າຫາມາຍໃນຮະດັບອັນເປັນທີ່ພອໃຈຂອງທາງຮາກການ ໃຫ້ຈົດເຈນເພື່ອໃໝ່ໃນການປະເມີນຜົກປົງຕີຣາຊກາຣົງຕ່ອງໄປ

ການປະເມີນຜົກປົງຕີຣາຊກາຣົງແລະການພັດທະນາປ່ຽບປຽບປຽບຕາມໂດຍກຳຫຼາຍເປົ້າຫາມາຍໃນຮະດັບອັນເປັນທີ່ພອໃຈຂອງທາງຮາກການ ໃຫ້ຈົດເຈນເພື່ອໃໝ່ໃນການປະເມີນຜົກປົງຕີຣາຊກາຣົງຕ່ອງໄປ
ໃໝ່ມີຮະບະເວລາໄມ່ເກີນສາມຮອບການປະເມີນ

ໃນກຣົມທີ່ຜູ້ຄູກປະເມີນເຫັນວ່າການປະເມີນຜົກປົງຕີຣາຊກາຣົງຂອງຜູ້ບັນກັບບັນຍາມີຄວາມໄມ່ເປັນຮຽນອາຈທຳຄັດກໍ່ານີ້ຕ່ອງຜູ້ບັນກັບບັນຍາຮວມໄວ້ກັບຜົກປົງຕີຣາຊກາຣົງເພື່ອເປັນຫລັກສູງໄດ້

ບົດ ៥ ເມື່ອຜູ້ບັນກັບບັນຍາປະເມີນຜົກປົງຕີຣາຊກາຣົງຂອງຂໍ້າຮັກການພລເຮືອສາມບັນຍາຕາມທຳມັນໃນການພັດທະນາປ່ຽບປຽບປຽບຕາມບົດ ៥ ແລ້ວ ປຣາກງູວ່າຜູ້ນີ້ໄມ່ຝ່າຍການປະເມີນໃນຮະດັບອັນເປັນທີ່ພອໃຈຂອງທາງຮາກກາຣົງຕາມທຳມັນໃນການພັດທະນາປ່ຽບປຽບປຽບຕາມໂດຍກຳຫຼາຍເປົ້າຫາມາຍໃນດັ່ງກ່າວຕ່ອງຜູ້ບັນກັບບັນຍາຊື່ມີໆຈຳນາຈສ້າງບຽງຕາມມາຕຣາ ៥

ເມື່ອໄດ້ຮັບຮາຍງານຕາມວຽກທີ່ຜູ້ບັນກັບບັນຍາຊື່ມີໆຈຳນາຈສ້າງບຽງຕາມມາຕຣາ ៥
ອາຈດໍາແນີນການ ດັ່ງນີ້

(១) ກຣົມຂໍ້າຮັກການຜູ້ຮັບການປະເມີນປະສົງຈະອອກຈາກຮາກກາຣົງ ກໍ່ໃຫ້ສ້າງໃໝ່ອອກຈາກຮາກກາຣົງ
ຫົວໜ້າ

(២) ສ້າງໃໝ່ຂໍ້າຮັກການຜູ້ນີ້ເຂົ້າຮັບການພັດທະນາປ່ຽບປຽບປຽບຕາມເອົາຄຣິງຫົ່ງໂດຍທຳທຳມັນໃນການພັດທະນາປ່ຽບປຽບປຽບຕາມເປັນຄຣິງທີ່ສອງ ຫົວໜ້າ

(៣) ສ້າງໃໝ່ຂໍ້າຮັກການຜູ້ນີ້ອອກຈາກຮາກກາຣົງ

ເມື່ອຜູ້ບັນກັບບັນຍາຊື່ມີໆຈຳນາຈສ້າງບຽງຕາມມາຕຣາ ៥ ມີຄໍາສ້າງຕາມ (១) ຫົວໜ້າ (៣) ແລ້ວແຕ່ກຣົມໃຫ້ຮາຍງານ ອ.ກ.ພ. ກຣະທຽວງ ໃນກຣົມທີ່ ອ.ກ.ພ. ກຣະທຽວງເຫັນວ່າຄໍາສ້າງດັ່ງກ່າວໄມ່ຄູກຕ້ອງຫົວໜ້າໄມ່ເໜາະສົມແລະມືນຕີເປັນປະກາຣໄດ້ ໃຫ້ຜູ້ບັນກັບບັນຍາຊື່ມີໆຈຳນາຈສ້າງບຽງຕາມມາຕຣາ ៥ ປົງປົກໃຫ້ເປັນໄປຕາມທີ່ ອ.ກ.ພ. ກຣະທຽວງມືນຕີ

ບົດ ៦ ເມື່ອ ອ.ກ.ພ. ກຣະທຽວງມືນຕີເປັນປະກາຣໄດ້ແລ້ວ ແລະຜູ້ບັນກັບບັນຍາຊື່ມີໆຈຳນາຈສ້າງບຽງຕາມມາຕຣາ ៥ ມີຄໍາສ້າງຫົວໜ້າປົງປົກຕາມທີ່ ອ.ກ.ພ. ກຣະທຽວງມືນຕີແລ້ວ ໃຫ້ແຈ້ງຄໍາສ້າງຫົວໜ້າການປົງປົກດັ່ງກ່າວໃຫ້ຂໍ້າຮັກການພລເຮືອສາມບັນຍາຜູ້ນີ້ທຽນ

ບົດ ៧ ຜູ້ຄູກສ້າງໃໝ່ອອກຈາກຮາກກາຣົງຕາມ ກູງ ກ.ພ. ນີ້ ມີສີທີ່ອຸທຮຣົມ ຕ່ອ ກ.ພ.ຄ. ກາຍໃນສາມລົບວັນນັບແຕ່ວັນທຽນຫົວໜ້າວັນທີ່ຄືວ່າທຽນຄໍາສ້າງໃໝ່ອອກຈາກຮາກກາຣົງຕາມບົດ ៥

ខ້ອ ៨ ໃນຮຽນທີ່ມີການດໍາເນີນການເພື່ອສັ່ງໃຫ້ຂໍ້າຮາຊກາລເຮືອນສາມັ້ນອອກຈາກຮາຊກາຕາມ
ກົດ ກ.ພ. ວ່າດ້ວຍການສັ່ງໃຫ້ຂໍ້າຮາຊກາລເຮືອນສາມັ້ນອອກຈາກຮາຊກາຮຽນໄໝ່ສາມາດປັບປຸງຕິຮາຊກາໃຫ້ມີ
ປະສິທິພາພແລະເກີດປະສິທິຜລ ພ.ສ. ២៥៥៧ ກ່ອນວັນທີກົດ ກ.ພ. ນີ້ໃຫ້ບັນດັບ ການພິຈາລາສັ່ງ
ໃຫ້ຂໍ້າຮາຊກາຜູ້ນັ້ນອອກຈາກຮາຊກາໃຫ້ເປັນໄປຕາມຫລັກເກມທີ່ແລະວິທີກາຣຕາມ ກົດ ກ.ພ. ຂັບປັດງກລ່າວ
ຕ່ອໄປ

ໃຫ້ໄວ້ ຜ ວັນທີ ២ ມິນາຄມ ພ.ສ. ២៥៥៧

ອົກສິທີ່ ເວັບເວົ້າ

ນາຍກົດສູມນຕີ

ປະທານ ກ.ພ.

ໜ້າຍແຫຼ້ວ :- ແຫຼ້ວພລໃນການປະກາສໃຊ້ກູ້ ກ.ພ. ນັບນີ້ ຄື່ອ ໂດຍທີມາຕຣາ ១០០ (៥) ແຫ່ງພຣະຮາຊບັນຍຸຕີ
ຮະເບີຍບໍ່ຂໍ້າຮາຊກາຮພລເຮືອນ ພ.ສ. ២៥៥១ ບັນຍຸຕີວ່າ ເມື່ອຂໍ້າຮາຊກາຮພລເຮືອນສາມັນຍຸຜູ້ໄດ້ ໄນສາມາດປົງບັດ
ຮາຊກາຮໃໝ່ມີປະສິທິກາພແລະເກີດປະສິທິພລໃນຮະດັບອັນເປັນທີ່ພອໃຈຂອງທາງຮາຊກາຮໄດ້ ໃຫ້ຜູ້ມີອຳນາຈ
ສັ່ງບຣຈຸຕາມມາຕຣາ ៥៧ ສັ່ງໃຫ້ຂໍ້າຮາຊກາຮພລເຮືອນສາມັນຍຸຜູ້ນັ້ນອອກຈາກຮາຊກາຮ ທີ່ນີ້ ຕາມໜັກເກມທີ່ແລະ
ວິທີກາຮທີ່ກຳຫັນດໃນກູ້ ກ.ພ. ຈຶ່ງຈາເປັນຕ້ອງອອກກູ້ ກ.ພ. ນີ້



ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๓ กันยายน ๒๕๕๒

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียนกระทรง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๗๐๘.๑/๔ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ด้วยพระราชบัญญัติราชบัญญชี ให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถกำกับติดตามการปฏิบัติราชการ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล และนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน และการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติราชบัญญชี ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงมีมติให้ยกเว้นหนังสือที่ อ้างถึง และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สำหรับการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปริชา วัชราภิญ)

เลขานุการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๕๗ ๑๘๓๑

โทรสาร ๐ ๒๕๕๗ ๑๘๖๘

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
(ตามหนังสือส้านักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒)

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยไปร่วม เน้นธรรม และตรวจสอบได้ ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน สามัญนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(๑) นายกรัฐมนตรี สำหรับปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

(๒) รัฐมนตรีเจ้าสังกัดสำหรับปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี

(๓) ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือปลัดกระทรวง สำหรับหัวหน้าส่วนราชการ ตาม (๔) และ (๕) และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือสำนักงานปลัดกระทรวง

(๔) หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น กรณีการประเมินตาม (๕) (๑๐) และ (๑๑)

(๕) หัวหน้าส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรรม แต่มีบังคับบัญชาเป็นอธิบดี หรือตำแหน่งที่เรียกว่าอย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖) เลขาธุการรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๗) ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกว่าอย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๙) ปลัดจังหวัด และ หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการ พลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และ

(๑๐) นายอำเภอสำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๑๑) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอสำหรับข้าราชการพลเรือน สามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๑๒) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) (๔)

(๕) (๖) (๗) (๘) (๙) หรือ (๑๐) แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด การประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่มิใช่บุคคลในคณะผู้แทนซึ่งประจำอยู่ในต่างประเทศ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือหัวหน้าคณะผู้แทน แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตาม ปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงาน จะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหดด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พุทธิกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด

ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสม กับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่างๆ ที่ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพุทธิกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พo ใช้ ต้องปรับปรุง แต่ส่วนราชการอาจกำหนดให้แบ่งกลุ่มมากกว่า ๕ ระดับ ก็ได้

ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นคุณพินิจของส่วนราชการที่จะกำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการกำหนด

สรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ในกรณีที่ส่วนราชการเห็นควรจัดทำแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของส่วนราชการของตน หรือในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นควรจัดทำแบบสรุปผลการประเมินของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในกระทรวงของตน เป็นอย่างอื่น ก็ให้กระทำได้ แต่ทั้งนี้ ต้องมีสาระ ไม่น้อยกว่าแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ ๗ ให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพุทธิกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออ้างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองที่ผู้นั้นสังกัด เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเข้าหน้าที่ของ

ส่วนราชการ จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมสมกับได้

ข้อ ๔ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดให้ส่วนราชการระดับกรม จังหวัด และผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนี้ และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วถัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดชื่อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดคัดชื่อชีวัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดคัดชื่อชีวัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดคัดชีวัดจากบันลงล่างเป็นหลักก่อน ในการนี้ที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดคัดชื่อชีวัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพุทธิกรรม หรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับ

การประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๔) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ เจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการเจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไป ให้ดีขึ้น สำหรับส่วนราชการที่มีการกำหนดระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเกินกว่า ๕ ระดับ ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับสูงกว่าระดับดีขึ้นไป

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๗) หรือ (๘) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาหนีอี้น ไปอีกชั้นหนึ่ง ถ้ามี จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อกคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ก่อนนำเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด

ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยให้มีองค์ประกอบและหน้าที่ ดังนี้

(๑) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับกรม มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับ ประกอบด้วย รองหัวหน้าส่วนราชการผู้รับผิดชอบงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้นตามที่หัวหน้า

ส่วนราชการเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า ๕ คน เป็นกรรมการ และให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบ
งานการเข้าหน้าที่ของส่วนราชการเป็นเลขานุการ

(๒) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
ในจังหวัดนั้นๆ ยกเว้นรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด และผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า
ส่วนราชการประจำจังหวัด ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัดผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหาร
ส่วนภูมิภาคในจังหวัดนั้นตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า ๕ คน เป็นกรรมการ
และให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเข้าหน้าที่ของจังหวัดเป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๑ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่ง
ทุกประเภท

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือ
มีเหตุผลอันสมควร สำนักงาน ก.พ. อาจร่วมกับส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดกำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควร
ได้

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน

รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม _____ ถึง ๓๑ มีนาคม _____
 รอบที่ ๒ ๑ เมษายน _____ ถึง ๓๐ กันยายน _____

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ตำแหน่ง _____

ประเภทตำแหน่ง _____

ระดับตำแหน่ง _____

สังกัด _____

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ตำแหน่ง _____

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้มีหัวข้อ ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อบรยุยงและเรียกต่อไป ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒: สรุปผลการประเมิน ไว้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลลัพธ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับค่านวัตนะคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลลัพธ์ของงาน ให้นำมาจากการประเมินแบบประเมินผลลัพธ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้นำมาจากการประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔ การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกล่าวถึงผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

คำว่า "ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป" สำหรับผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๙) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒: การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบของการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก)X(ข)
องค์ประกอบที่ ๑: ผลสัมฤทธิ์ของงาน			
องค์ประกอบที่ ๒: พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)			
องค์ประกอบอื่น (ถ้ามี)			
รวม		๑๐๐%	

ระดับผลการประเมิน

- ดีเยี่ยม
- ดีมาก
- ดี
- พ่อใช้
- ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา

ส่วนที่ ๕: การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน:

- ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ
รายบุคคลแล้ว

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ผู้ประเมิน:

- ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ
 ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ
โดยมี..... เป็นพยาน

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ลงชื่อ : พยาน

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป:

- เห็นด้วยกับผลการประเมิน
 มีความเห็นด่าง ดังนี้

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :

- เห็นด้วยกับผลการประเมิน
 มีความเห็นด่าง ดังนี้

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

