



ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการ
มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือนตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดว่าหากข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๑/ว ๔ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๗ กำหนดว่าหากผู้รับการประเมินไม่จัดทำคำมั่นหรือไม่ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานในคำมั่น ผู้บังคับบัญชาสามารถให้พยานบุคคลซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อรับรองว่าผู้บังคับบัญชาได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการผู้นั้นจัดทำคำมั่นแล้ว และให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินถัดไป

เพื่อให้การพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงกำหนดแนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการและแจ้งผู้รับการประเมินที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองครั้งที่ ๑ โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐานต่อผู้บังคับบัญชา หากข้าราชการผู้นั้นไม่จัดทำคำมั่นหรือไม่ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานในคำมั่นให้พยานบุคคลซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อรับรองว่า ผู้บังคับบัญชาได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการผู้นั้นจัดทำคำมั่นครั้งที่ ๑ แล้ว และกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่น่าพอใจของทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล (ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง) และกำหนดข้อตกลงผลงาน/ตัวชี้วัด/เป้าหมายที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ อาจใช้ข้อตกลงผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามปกติเป็นคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ได้

๑.๒ การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ใช้แบบเอกสารแนบท้ายประกาศนี้ สำหรับการกำหนดข้อตกลงผลงาน การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ ตลอดจนการสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการให้อนุโลมใช้รูปแบบเอกสารเช่นเดียวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน

๒. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการ ครั้งที่ ๒ ของข้าราชการที่จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ แล้วปรากฏว่า ผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่น่าพอใจของทางราชการ ซึ่งอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่ออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ กรณีที่ข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากราชการให้รายงานอธิบดีเพื่อสั่งให้ออกจากราชการและรับบำเหน็จบำนาญทดแทน หรือ

๒.๒ สั่งให้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่ ๒ หรือ

๒.๓ สั่งให้ออกจากราชการและรับบำเหน็จบำนาญทดแทน

๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการให้มีระยะเวลาไม่เกิน ๓ รอบการประเมิน

๔. กรณีที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาตามข้อ ๒.๒ หากการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ครั้งที่ ๓ ข้าราชการผู้รับการประเมินมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีอำนาจสั่งให้ออกจากราชการและรับบำเหน็จบำนาญทดแทน

๕. ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๖. กรณีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบ ให้ดำเนินการตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ รง ๐๔๑๕/๐๙๒๐ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง แนวปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนกรณีมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน

๗. แนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นางสาวบุปผา เรืองสุด)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน