



ประกาศสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ
เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดให้ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่า ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำข้อตกลงในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจจึงกำหนดแนวทางปฏิบัติในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการให้ข้าราชการออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศ ๑ ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำข้อตกลงในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามแบบจัดทำข้อตกลงในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศ ๒

๑.๒ ให้ใช้ข้อมูลในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศ ๓

/๑.๓ ให้ใช้...

๑.๓ ให้ใช้แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะในการกำหนดข้อตกลงในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง เป็นตัวชี้วัดรายบุคคลและต้องกำหนดเป้าหมาย ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลตามข้อ ๑.๒

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลา ไม่เกิน ๓ รอบการประเมิน

๓. กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชา รวบรวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามข้อตกลง ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจ ของทางราชการตามข้อตกลงในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้อำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

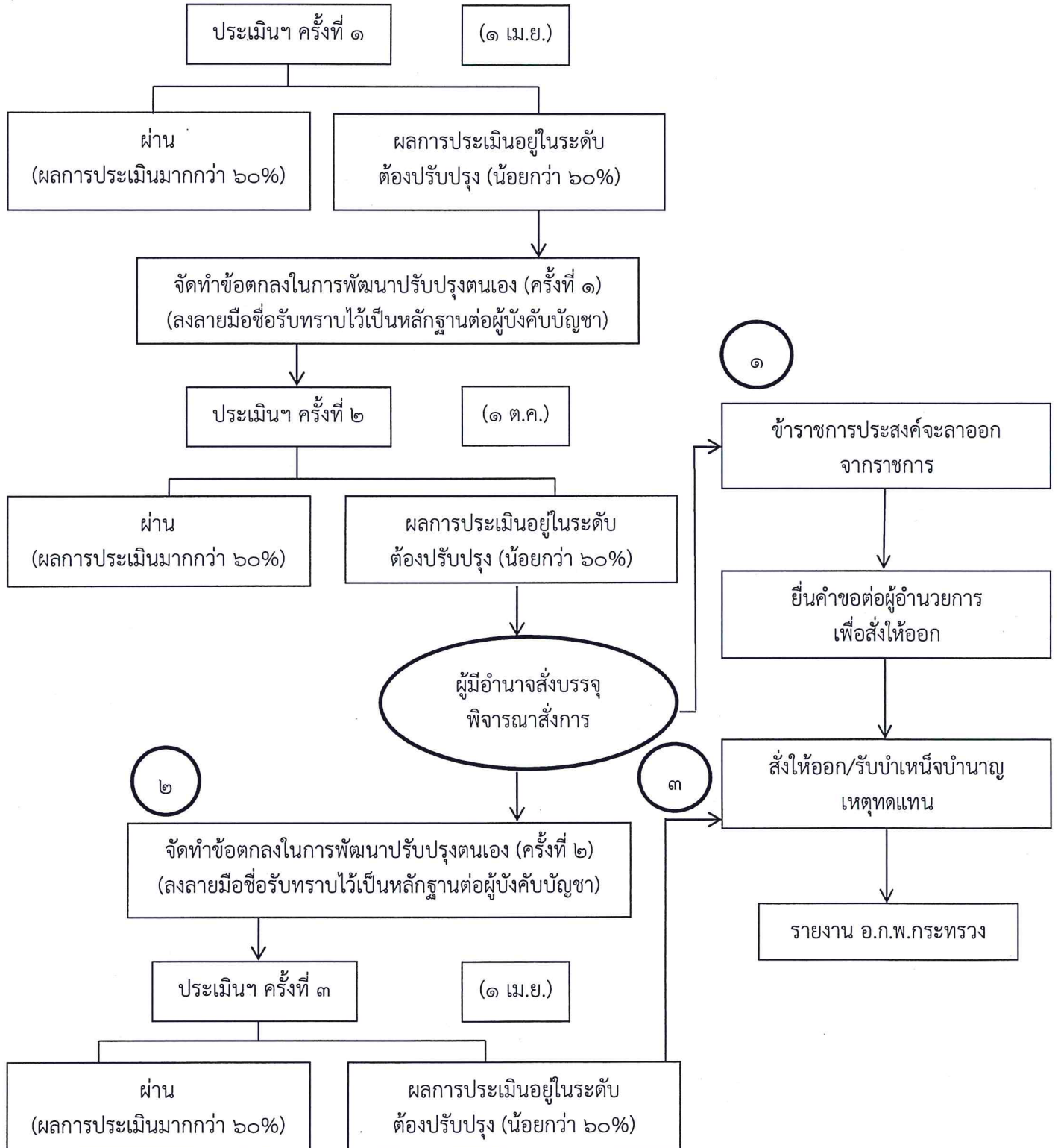
ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายประภาศ คงเอียด)

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

ขั้นตอนการดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒





แบบจัดทำข้อตกลงในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
ครั้งที่

กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ข้าพเจ้า (ผู้ถูกประเมิน) นาย/นาง/นางสาว
ตำแหน่ง / ระดับ สังกัด
ได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. รอบที่ /
ระหว่างวันที่ ถึงวันที่
มีคะแนนเท่ากับ คะแนน อยู่ในระดับต้องปรับปรุง เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.
ข้าพเจ้าตกลงที่จะพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินถัดไป ในปีงบประมาณ พ.ศ.
รอบที่ / ระหว่างวันที่ ถึงวันที่
ซึ่งมี (ผู้ประเมิน) นาย/นาง/นางสาว ตำแหน่ง
เป็นผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินได้ร่วมกันกำหนด
ข้อตกลงในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยผู้ถูกประเมินจะต้องปฏิบัติตามกิจกรรม/งาน/ตัวชี้วัด ตามที่ตกลงร่วมกัน
ในการพัฒนาตนเองในรอบการประเมินถัดจากรอบการประเมินที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง
โดยกำหนดเป้าหมาย ดังนี้

๑) การพัฒนาปรับปรุงตนเองตามความเหมาะสม (ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ) ให้เป็นไปตามแผน
พัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ซึ่งต้องสอดคล้องกับส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ
รายบุคคลของแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง

๒) การปฏิบัติราชการของรอบการประเมินถัดไปให้มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้
(ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

และผู้ถูกประเมินได้ทำข้อตกลงว่าจะพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นตั้งแต่วันที่ลงนามในแบบจัดทำข้อตกลง
ฉบับนี้เป็นต้นไป ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินไม่สามารถปฏิบัติตามข้อตกลง ให้ถือว่าผู้ถูกประเมินไม่สามารถปรับปรุง
พัฒนาตนเองได้ตามเงื่อนไขที่กล่าวมาข้างต้น และเป็นการกระทำผิดเงื่อนไขข้อตกลงฉบับนี้ หากครบกำหนดเวลาแล้ว
ให้รายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่อผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการนโยบายรัฐวิสาหกิจ
เพื่อพิจารณาดำเนินการตามระเบียบของทางราชการต่อไป

/ส่วนที่ ๒...

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ผู้ถูกประเมิน

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

ชื่อ - สกุล สังกัด

ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) สมรรถนะ (Competency) ที่ต้องการพัฒนา	เป้าหมายในการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	กำหนดแล้วเสร็จ

หมายเหตุ จำนวนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ต้องการพัฒนาขึ้นอยู่แต่ละบุคคล