ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ตามหนังสือสำนักงาน 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 หากข้าราชการผู้นั้นไม่จัดทำคำมั่นหรือไม่ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานในคำมั่น ให้พยานบุคคลซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อรับรองว่า ผู้บังคับบัญชาได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการผู้นั้นจัดทำคำมั่นครั้งที่ ๑ แล้ว และกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่น่าพอใจของทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

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

๑.๒ การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ใช้แบบเอกสารแนบท้ายประกาศนี้สำหรับการกำหนดข้อตกลงผลงาน 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 หากการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งที่ 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

การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการ
มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

หมายเหตุ : * ผู้รับการประเมินมีสิทธิอุทธรณ์ผลการประเมินต่อคณะกรรมการกลั่นกรองของหน่วยงาน

** ผู้รับการการประเมินถูกสั่งให้ออกจากราชการ มีสิทธิอุทธรณ์ ต่อ ก.พ.ค. ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่งให้ออกจากราชการ

คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....

ตำแหน่ง.....ประเภท.....ระดับ. .....

สังกัด.....ซึ่งต่อไปในหนังสือฉบับนี้จะเรียกว่า “ผู้ถูกประเมิน” ฝ่ายหนึ่ง

กับ นาย/นาง/นางสาว.....

ตำแหน่ง.....(๑).....ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งต่อไปในข้อตกลงนี้ จะเรียกว่า “ผู้ประเมิน” อีกฝ่ายหนึ่ง

ตามที่ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน ในรอบการประเมินที่.....(๒).....ระหว่างวันที่.....(๓).....ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. .....ปรากฏว่ามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงหรือมีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ นั้น

โดยที่ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทุนซึ่งต้องได้รับการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า ดังนั้น ทั้งสองฝ่ายจึงตกลงร่วมกันในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน เพื่อให้มีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ โดยมีรายละเอียดและเงื่อนไข ดังนี้

ข้อ ๑ ผู้ถูกประเมินรับทราบในผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินได้แจ้งให้ทราบ และตกลงร่วมกันในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินถัดไป คือรอบการประเมินที่.....ระหว่างวันที่.....(๔).....

ข้อ ๒ ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินได้ตกลงร่วมกันกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามข้อ ๑ โดยมีรายละเอียดที่ผู้ถูกประเมินจะต้องปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ .....(๕).....

๒.๒ .....(๕).....

ฯลฯ

ข้อ ๓ ในกรณีที่ผู้ถูกประเมิน ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามข้อตกลงในข้อ ๒ ข้อใดข้อหนึ่ง ให้ถือว่าผู้ถูกประเมินไม่สามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ตามเงื่อนไขที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และเป็นการกระทำผิดเงื่อนไขตามคำมั่นฉบับนี้ หากครบกำหนดเวลาตามที่ระบุในข้อ ๑ แล้ว ให้รายงานผลการประเมินต่ออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาดำเนินการตามระเบียบของทางราชการต่อไป

ข้อ ๔ กรณีมีการแก้ไขเพิ่มเติมคำมั่นให้ทั้งสองฝ่ายจัดทำเป็นหนังสือโดยลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่าย และให้ถือว่าเป็นเอกสารแนบท้ายของคำมั่นฉบับนี้ ทั้งนี้ นอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ในคำมั่นฉบับนี้ ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับของทางราชการ

คำมั่นนี้ ทำขึ้นเป็นสองฉบับมีข้อความตรงกันทุกประการ และต่างฝ่ายต่างยึดถือไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้ถูกประเมิน
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

คำอธิบายเพิ่มเติม

(๑) หมายถึงผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการได้แก่ ผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/สำนักงาน/ศูนย์/กลุ่ม ของผู้ถูกประเมิน

(๒) และ (๓) หมายถึงรอบการประเมินในแต่ละปีงบประมาณ

รอบที่ ๑ ระหว่าง วันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ระหว่าง วันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน

(๔) หมายถึงวันสิ้นสุดรอบการประเมินถัดไป จากรอบการประเมินที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง เช่น ผู้ถูกประเมินมีผลการประเมินในรอบการประเมินที่ ๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงซึ่งไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ดังนั้น วันสิ้นรอบการประเมินถัดไปคือวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

(๕) หมายถึงกิจกรรม/งาน/ตัวชี้วัด ตามที่ตกลงร่วมกัน ที่ผู้ถูกประเมินต้องปฏิบัติในการพัฒนาตนเองในรอบการประเมินถัดจากรอบการประเมินที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงโดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เช่น

(๕.๑) การพัฒนาปรับปรุงตนเองตามความเหมาะสม (ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ)/การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ซึ่งควรสอดคล้องกับส่วนที่ ๓ ของแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบที่ ๔) ของรอบที่ผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง

(๕.๒) การปฏิบัติราชการตามข้อตกลงผลงานของรอบการประเมินถัดไปให้มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) โดยกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของเอกสารแนบท้ายคำสั่ง เป็นต้น

(๕.๓) เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่ตกลงร่วมกัน

ตัวอย่าง

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน รอบการประเมิน ☑ ครั้งที่ ๑ ☐ ครั้งที่ ๒

ชื่อผู้รับการประเมิน นางสาวมีทรัพย์ จึงร่ำรวย ตำแหน่ง นักวิชาการขนส่งปฏิบัติการ ลงนาม .....

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน นายชูชาติ ไทยเจริญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานีxxx ลงนาม .....

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)%	รวมคะแนน (ค) = (กxข)	หมายเหตุ
	๑	๒	๓	๔	๕				
๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	รวมรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการตามที่ได้รับมอบหมาย	เสนอแผนปฏิบัติงานฯ เพื่อขอความเห็นชอบ	ดำเนินการตามแผนงาน	รายงานผลการดำเนินงาน	รวบรวมรายงานผลการปฏิบัติงานเสนอฯ			๑๐	ตัวชี้วัดปกติ
๒. ร้อยละของผลการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายในรอบ ๖ เดือน	น้อยกว่า ๘๕	๘๕-๘๙.๙๙	๙๐.๙๔.๙๙	๙๕-๙๕.๙๙	๑๐๐			๒๐	ตัวชี้วัดปกติ
๓. ร้อยละการใช้จ่ายงบประมาณได้สอดคล้องตามแผนปฏิบัติงานของกลุ่มงาน เพื่อให้การใช้จ่ายเงินภาพรวมของกองฯบรรลุเป้าหมายร้อยละ ๔๕ เทียบงบประมาณได้รับจัดสรร ๑๒ เดือน (บังคับ)								๒๐	ตัวชี้วัดปกติ
๔. ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะการทำงานให้บรรลุยุทธศาสตร์และสมรรถนะหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน								๒๐	ตัวชี้วัดปกติ
๕. ร้อยของผลการดำเนินงานฝึกเตรียมเข้าทำงานโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน โครงการ.....								๒๕	ตัวชี้วัดในการจัดทำคำมั่น
รวม									
แปลงคะแนนรวม (ค) ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน (โดยนำ ๒๐ มาคูณ)									

ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล		
ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา/วิธีการวัดผลในการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการการพัฒนา

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
ความเห็นด้านผลงาน ความเห็นด้านสมรรถนะ

หมายเหตุ : เมื่อดำเนินการกำหนดตัวชี้วัดการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองแล้ว ให้นำตัวชี้วัดในการจัดทำคำมั่นดังกล่าวมาบันทึกลงระบบ DPIS ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบการประเมินถัดไป