



ที่ นร 1012/ว 10

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก 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 ก วันที่ 17 มีนาคม 2552 แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรีชา วัชรากัย)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. 0 2547 1841

โทรสาร 0 2547 1868



กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ
กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

พ.ศ. ๒๕๕๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๑๑๐ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๘ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๒ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ก.พ. โดยอนุมติคณะรัฐมนตรีจึงออกกฎ ก.พ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๓ การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการนั้น ให้ส่วนราชการพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นเป็นหลัก และให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนา

ปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามวรรคหนึ่งให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

ข้อ ๕ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๔ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗

เมื่อได้รับรายงานตามวรรคหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่งโดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีคำสั่งตาม (๑) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี ให้รายงาน อ.ก.พ. กระทรวง ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวงเห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมและมีมติเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติ

ข้อ ๖ เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติเป็นประการใดแล้ว และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีคำสั่งหรือปฏิบัติตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติแล้ว ให้แจ้งคำสั่งหรือการปฏิบัติดังกล่าวให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นทราบ

ข้อ ๗ ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการตาม กฎ ก.พ. นี้ มีสิทธิอุทธรณ์ ต่อ ก.พ.ค. ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่งให้ออกจากราชการตามข้อ ๕

ข้อ ๘ ในกรณีที่มีการดำเนินการเพื่อสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๗ ก่อนวันที่กฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับ การพิจารณาสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับดังกล่าวต่อไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.พ. ฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๑๑๐ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่า เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นออกจากราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ. นี้

สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
สำนักงาน ก.พ.

คู่มือ

การดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ.
ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการ
ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

คู่มือ

การดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ.
ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการ
ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

คู่มือการดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ.

ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ

กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

พิมพ์ครั้งที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๔

จำนวนพิมพ์ ๑,๕๐๐ เล่ม

ISBN 978-616-548-094-9

หน่วยงานเจ้าของเรื่อง

สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง

จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

จัดพิมพ์ที่ บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด

โทร. ๐ ๒๘๘๑ ๙๘๙๐

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. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๒ เล่ม ๑๒๖ ตอนที่ ๑๕ ก ทำให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นไป

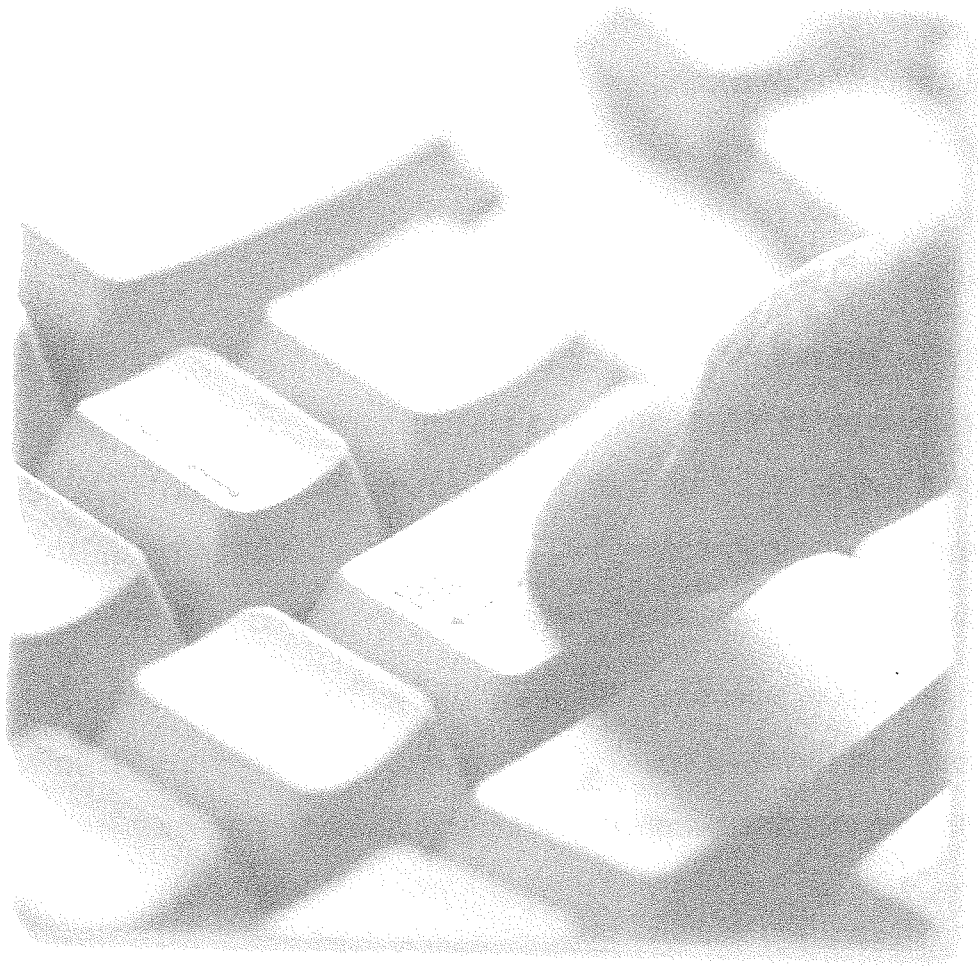
สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำคู่มือการดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการเกี่ยวกับการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีนี้เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน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

สำนักงาน ก.พ. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการเกี่ยวกับการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการให้บรรลุเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ต่อไป

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

สำนักงาน ก.พ.

กรกฎาคม ๒๕๕๔

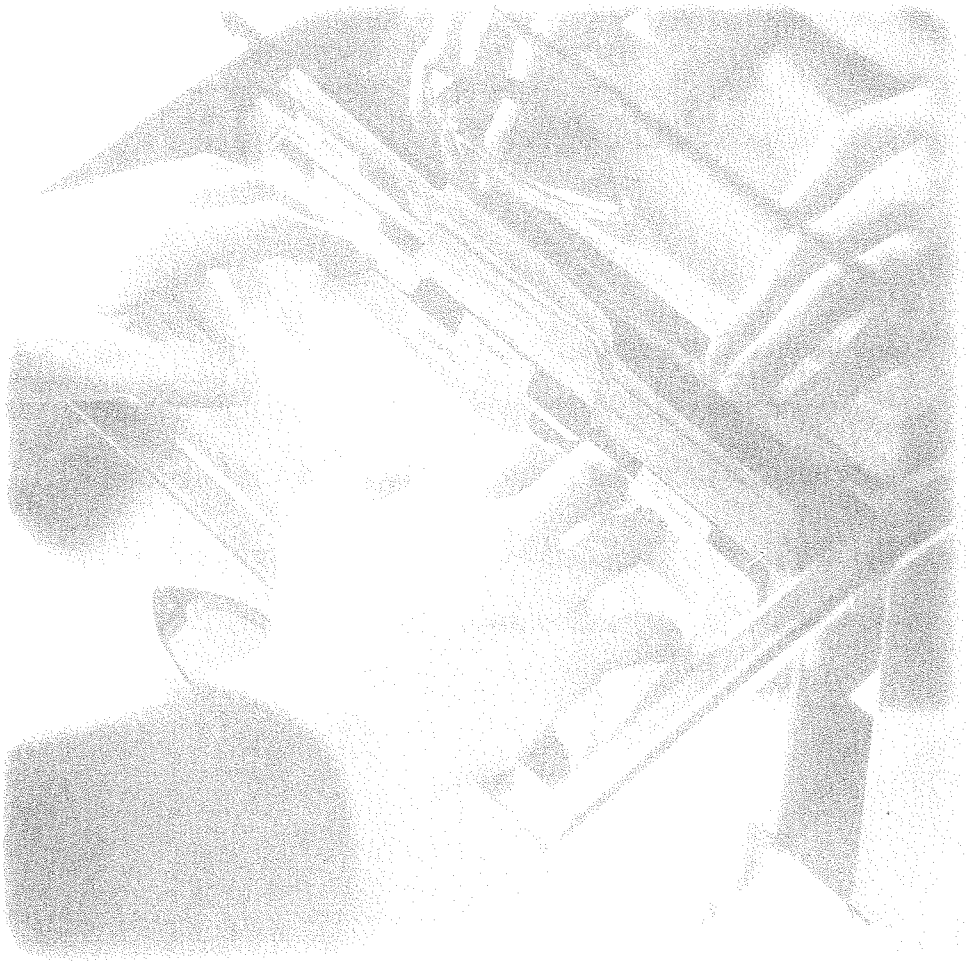


สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(ก)
สารบัญ	(ข)
ส่วนที่ ๑ ข้อความเบื้องต้น	๑
ส่วนที่ ๒ สารสำคัญของ กฎ ก.พ.	๕
ส่วนที่ ๓ คำถาม 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. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ ได้บัญญัติเกี่ยวกับการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนไว้ดังนี้

“มาตรา ๑๑๐ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ

(๓) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๖ ก.

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

(๔) เมื่อทางราชการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่ สำหรับผู้ที่ออกจากราชการในกรณีนี้ให้ได้รับเงินชดเชยตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กระทรวงการคลังกำหนดด้วย

(๕) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ

(๖) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

(๓) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๕๓ และผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะพึงลงโทษตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

(๔) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

การสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ทั้งนี้ให้นำมาตรา ๕๓ วรรคสอง มาใช้บังคับกับการสั่งให้ออกจากราชการกรณี (๓) เฉพาะมาตรา ๓๖ ก. (๓) กรณี (๖) และกรณี (๓) โดยอนุโลม

เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการตามมาตรานี้แล้ว ให้รายงาน อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี และให้นำมาตรา ๑๐๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม”

คู่มือเล่มนี้จะกล่าวถึงเฉพาะกรณีการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการตามมาตรา ๑๑๐ (๕) กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ โดยมี วัตถุประสงค์ หลักการ และวิธีการดำเนินการ ดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ทางราชการมีโอกาสรปรับปรุงประสิทธิภาพของกำลังคน และสามารถหมุนเวียนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพที่ดีกว่ามาทำหน้าที่แทนโดยการสั่งให้ข้าราชการที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลออกจากราชการ



หลักการ

๑. ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทุนสำคัญซึ่งต้องได้รับการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า
๒. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน และส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการบริการประชาชนของทางราชการโดยการพัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพในการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
๓. ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการกรณีนี้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ เหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
๔. ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการกรณีนี้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ตามมาตรา ๑๑๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

วิธีการดำเนินการ

๑. กลุ่มเป้าหมาย
ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ผู้บังคับบัญชาเห็นควรให้ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง
๒. การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
ให้ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองร่วมกันทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองและวางแผนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงตนเองและการปฏิบัติราชการเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป

๓. การประเมินผล

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองและการปฏิบัติราชการในช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานอีกไม่เกินสองรอบการประเมิน หากปรากฏว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ผ่านเกณฑ์ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองและการปฏิบัติราชการ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานเสนอผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

๓.๒ เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีคำสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ ให้รายงาน อ.ก.พ. กระทรวง ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม และมีมติเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ปฏิบัติให้เป็นไปตามมติของ อ.ก.พ. กระทรวง

๔. การอุทธรณ์

ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๐ (๕) มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๔

ส่วนที่ ๒ สารสำคัญของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๕) และ มาตรา ๑๑๐ (๕) บัญญัติให้ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ก.พ. จึงออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

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. ที่มีชื่อเดียวกันที่ออกใน พ.ศ. ๒๕๔๗ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งใช้บังคับอยู่เดิม ถูกยกเลิกโดย กฎ ก.พ. ฉบับใหม่

๒. ผลของการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ (ข้อ ๓)

การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการทำให้เกิดผล ๒ ประการ ดังนี้

๑) ผู้ถูกสั่งให้ออกกรณีนี้จะได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ มาตรา ๙ ที่บัญญัติว่าข้าราชการมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งได้แก่ เหตุทดแทน เหตุทุพพลภาพ เหตุสูงอายุ หรือเหตุรับราชการนาน หรือพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๔๙ ที่บัญญัติว่าข้าราชการมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้แก่ เหตุทุพพลภาพ เหตุทดแทน เหตุสูงอายุ

๒) ส่วนราชการจะสั่งให้ผู้ใดออกจากราชการในกรณีนี้ให้ส่วนราชการพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นเป็นหลัก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒ /ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ซึ่งกำหนดไว้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ประเมินจากองค์ประกอบอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ และผลคะแนนจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้จัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ซึ่งช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการที่จะกำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ดังนั้น หากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรือมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ส่วนราชการจะต้องพิจารณาดำเนินการกับข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ นี้

๓. วิธีดำเนินการของผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรือมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ข้อ๔)

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องปรับปรุงตนเองโดยมีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ซึ่งการทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองนั้นให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของราชการให้ชัดเจนทั้งในด้านสัญญาที่จะพัฒนาตนเองและสัญญาที่จะปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินครั้งต่อไป

การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำมั่นสัญญาที่จัดทำขึ้นให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมินโดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒ /ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

ในการทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองต้องมีการบันทึกให้ชัดเจนว่าเป็นคำมั่นในการพัฒนาตนเองที่ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการผู้นั้นจัดทำขึ้นเป็นครั้งที่ ๑ หรือครั้งที่ ๒ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในครั้งถัดไป

ในกรณีที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา ก็สามารถทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๔. การดำเนินการของผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินกรณีที่ข้าราชการที่ทำคํ่ามั่นสัญญา มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ อีก (ข้อ ๕)

เมื่อผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ที่ทำคํ่ามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองครั้งที่ ๑ หรือครั้งที่ ๒ แล้วแต่กรณี แต่ปรากฏว่า ยังมีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรือมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ โดยเร็ว

เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ได้รับรายงานผลการประเมินนั้น แล้ว อาจพิจารณาและสั่งให้ดำเนินการตามแนวทางใดแนวทางหนึ่งก็ได้ ในสามแนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ ๑ หากข้าราชการผู้นั้นประสงค์จะออกจากราชการก็ให้มีหนังสือแจ้งผู้บังคับบัญชาเพื่อขอให้ผู้บังคับบัญชาเสนอผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการโดยได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน หรือ

แนวทางที่ ๒ กรณีที่ข้าราชการผู้นั้นมิได้ดำเนินการตามข้อ ๑ ผู้บังคับบัญชา อาจให้โอกาสข้าราชการผู้นั้นพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคํ่ามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้ง หรือ

แนวทางที่ ๓ กรณีที่ข้าราชการผู้นั้นมิได้ดำเนินการตามแนวทางที่ ๑ แต่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นควรเสนอผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการโดยให้ได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนก็ได้

เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่าควรดำเนินการตามแนวทางที่ ๑ หรือแนวทางที่ ๓ ก็จะต้องมีคำสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

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

หลังจากที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ได้สั่งให้ข้าราชการผู้มีคะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรือมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุงออกจากราชการตามแนวทางที่ ๑ หรือแนวทางที่ ๓ แล้ว ต้องรายงานการสั่งการดังกล่าวไปให้ อ.ก.พ. กระทรวงเจ้าสังกัดพิจารณาว่าคำสั่งให้ออกจากราชการดังกล่าวถูกต้องหรือเหมาะสมหรือไม่ เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีคำสั่ง หรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมติ อ.ก.พ.กระทรวง แล้วให้แจ้งคำสั่ง หรือการปฏิบัติตามมติ อ.ก.พ. กระทรวงดังกล่าวให้ข้าราชการผู้นั้นทราบด้วย

๖. การให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (ข้อ ๗)

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

ข้อสังเกต การสั่งให้ออกจากราชการตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับนี้ที่จะใช้สิทธิอุทธรณ์ขอความเป็นธรรม ควรจะเป็นกรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีคำสั่งให้ออกจากราชการตามผลการพิจารณาของทางราชการ มิใช่กรณีที่ข้าราชการผู้นั้นมีหนังสือแจ้งผู้บังคับบัญชาขอให้พิจารณาสั่งให้ออกจากราชการ เพราะเป็นไปตามความประสงค์ของตนเอง

๓. กรณีที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับเดิม

ในกรณีที่ส่วนราชการได้มีการดำเนินการเพื่อสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๗ อยู่ก่อนวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๒ ซึ่งเป็นวันที่กฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ มีผลใช้บังคับ และยังคงดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ก็ให้ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๗ ต่อไป จนแล้วเสร็จ

ส่วนที่ ๓ คำถาม คำตอบ

คำถาม

ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ใด

คำตอบ

มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๒

คำถาม

คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ควรจะประกอบด้วยข้อความใดบ้าง

คำตอบ

คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง เป็นข้อตกลงในการปรับปรุงตนเองในการปฏิบัติราชการหรือสัญญาที่จะปฏิบัติราชการให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายและมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมทั้งการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ดังนั้นคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ควรประกอบด้วย

๑. งานที่มอบหมายให้ผู้ทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองทำให้สำเร็จในรอบการประเมิน (๖ เดือน) ถัดไป
๒. ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่ผู้ทำคำมั่นในการพัฒนาตนเองจะต้องพัฒนาให้ดีขึ้นภายในระยะเวลา ๖ เดือน (รอบการประเมิน)

คำถาม

ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดให้ข้าราชการผู้สั่งให้ออกตามกฎหมาย ก.พ. นี้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบหรือถือว่ารับทราบคำสั่ง เช่นนี้ ในคำสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการกรณีดังกล่าวนี้ จะต้องแจ้งสิทธิการอุทธรณ์ไว้ในคำสั่งด้วยหรือไม่

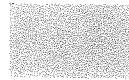
คำตอบ

ในคำสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการตามกฎหมาย ก.พ. นี้ จะต้องระบุแจ้งสิทธิการอุทธรณ์ไว้ในคำสั่งด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติ มาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

ในกรณีที่ไม่มีแจ้งสิทธิอุทธรณ์ ให้ระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์หรือการโต้แย้งเริ่มนับใหม่ตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งสิทธิดังกล่าว แต่ถ้าไม่มีการแจ้งสิทธิอุทธรณ์ใหม่ และระยะเวลาดังกล่าวมีระยะเวลายาวนานกว่าหนึ่งปี ให้ขยายเป็นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับคำสั่งทางปกครอง

คำถาม

ในกรณีที่กำหนดให้ผู้ไม่ผ่านการประเมิน (ผู้ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงโดยมีคะแนนผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติงานต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) เข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองนั้น ทางสำนักงาน ก.พ. มีหลักสูตรไว้รองรับหรือไม่



คำตอบ

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

คำถาม

การสั่งให้ข้าราชการเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง จะใช้งบประมาณของส่วนราชการเจ้าสังกัด หรือไม่

คำตอบ

โดยที่มาตรา ๗๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ บัญญัติให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ส่วนราชการจึงจำเป็นต้องเตรียมงบประมาณสำหรับการเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการอยู่แล้ว ดังนั้น การพัฒนาปรับปรุงตนเองจึงให้ใช้งบประมาณของส่วนราชการนั้น

คำถาม

กรณีข้าราชการ 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. ๒๕๕๒ เนื่องจากระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในช่วงแรกกำหนดไว้ไม่เกินสามรอบ การประเมิน ในกรณีที่การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบที่ ๔ ปรากฏว่าผลการประเมินได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ อีก ก็ต้องนับเป็นการพิจารณาตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับดังกล่าว ในรอบที่ ๑ โดยเริ่มนับใหม่

คำถาม

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒ /ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ (ว ๑๐ /๒๕๕๒) สามารถนำไปใช้บังคับสำหรับลูกจ้างประจำได้หรือไม่

คำตอบ

ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐(๕) กำหนดว่าเมื่อลูกจ้างประจำผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ ให้ผู้อำนวยการสั่งบรรจุตาม ข้อ ๑๓ สั่งให้ผู้นั้น

ออกจากราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม ดังนั้น ส่วนราชการจึงต้องนำกฎ ก.พ. ฉบับนี้ไปใช้บังคับกับลูกจ้างประจำโดยอนุโลมตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงการคลัง ดังกล่าว

คำถาม

ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๔ วรรค ๒ กำหนดว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการให้มีระยะเวลาไม่เกิน ๓ รอบการประเมินนั้น การนับรอบการประเมิน ๓ รอบนั้นต้องเป็นรอบการประเมินที่ต่อเนื่องกันหรือไม่

คำตอบ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับดังกล่าว ที่กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการมีระยะเวลาไม่เกิน ๓ รอบการประเมินนั้น ต้องเป็นรอบการประเมินที่ต่อเนื่องติดต่อกันไป

คำถาม

กรณีข้าราชการป่วย ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สามารถสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้หรือไม่

คำตอบ

กรณีข้าราชการป่วยและได้รับอนุญาตให้ลาป่วยบ่อยครั้ง หรือลาป่วยติดต่อกันเป็นระยะเวลานานๆ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้อย่างสม่ำเสมอ ควรพิจารณาสั่งให้ออกตามหลักเกณฑ์และวิธีการในกฎ ก.พ. ที่จะออกตามมาตรา ๑๑๐ (๑) ที่บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ในกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นเจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ จะตรงกับกรณีมากกว่า

คำถาม

การสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๐ (๕) ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการอายุราชการ ๑๐ ปีขึ้นไปจะได้รับบำนาญหรือไม่

คำตอบ

ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ มาตรา ๑๕ บัญญัติว่าข้าราชการผู้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนซึ่งมีเวลาสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญไม่ถึง ๑๐ ปีบริบูรณ์มีสิทธิได้บำเหน็จ ข้าราชการผู้ซึ่งมีเวลาสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญตั้งแต่ ๑๐ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีสิทธิได้บำนาญ ดังนั้น ผู้ที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๐ (๕) ที่มีอายุราชการ ๑๐ ปี ขึ้นไป มีสิทธิได้บำนาญ

คำถาม

การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ ตามมาตรา ๑๑๐ (๕) ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถ

ปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ นั้นจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก่อนเพื่อความเป็นธรรมโดยนำกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณามาใช้โดยอนุโลมได้หรือไม่

คำตอบ

โดยที่กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๑๐๒ วรรคสอง หรือข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีกรณีถูกกล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๑๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เพื่อให้ได้ความจริงและความยุติธรรม ประกอบกับมาตรา ๑๑๐(๕) กรณีสั่งให้ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และมาตรา ๑๑๐ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้งกฎ ก.พ. ฉบับนี้ก็ได้ กำหนดให้ต้องมีการสอบสวนก่อน ดังนั้นกรณีนี้ จึงไม่สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (๒๕๔๐) ก่อนการดำเนินการสั่งให้ออกจากราชการแต่อย่างใด

คำถาม

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ มีความเหมือนและความแตกต่างกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๗ (ฉบับเดิม) ประการใดบ้าง

คำตอบ

๑. ข้อกำหนดที่เหมือนกัน

๑.๑ การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีนี้ให้ส่วนราชการพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นเป็นหลัก

๑.๒ ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการกรณีนี้จะได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุนิตินัย

๑.๓ กลุ่มเป้าหมายที่จะต้องถูกพิจารณาตามกฎหมาย ก.พ. ดังกล่าวได้แก่ผู้ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๑.๔ ผู้ที่มีผลการประเมินการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนาปรับปรุงหากไม่ประสงค์จะทำคำรับรองการปฏิบัติราชการหรือคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง มีสิทธิยื่นคำขอต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อขอให้สั่งให้ออกจากราชการตามกฎหมาย ก.พ. นี้

๒. ข้อกำหนดที่แตกต่างกัน

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับใหม่ (พ.ศ. ๒๕๕๒) กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการไม่เกิน ๓ รอบการประเมิน แต่กฎหมาย ก.พ. ฉบับเดิมกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการเป็นเวลา ๒ ปี หรือ ๔ รอบการประเมิน

๒.๒ กฎ ก.พ. ฉบับใหม่ (พ.ศ. ๒๕๕๒) มีข้อกำหนดเพิ่มเติมจากกฎหมาย ก.พ. ฉบับเดิม (พ.ศ. ๒๕๔๗) ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๒.๓ กฎ ก.พ. ฉบับเดิม (พ.ศ. ๒๕๔๗) กำหนดเรื่องการให้ความเป็นธรรมไว้ว่าเมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการแล้ว ปรากฏว่าผลการประเมินไม่อยู่ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อเสนอ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวงแล้วแต่กรณีพิจารณาให้ความเห็นหรืออาจแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของ

ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ แต่กฎ ก.พ. ฉบับใหม่ (พ.ศ. ๒๕๕๒)ให้อำนาจผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สามารถสั่งให้ออกจากราชการได้ตามผลการประเมิน

๒.๔ กฎ ก.พ. ฉบับใหม่ (พ.ศ. ๒๕๕๒) ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการกรณีนี้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่งให้ออกจากราชการ แต่กฎ ก.พ. ฉบับเดิม (พ.ศ. ๒๕๔๗) ให้สิทธิร้องทุกข์และ จะกระทำได้ต่อเมื่อมีการสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการแล้ว

๒.๕ กฎ ก.พ. ฉบับใหม่ (พ.ศ. ๒๕๕๒) กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ที่มีคำสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการแล้ว ให้รายงาน อ.ก.พ. กระทรวงเพื่อตรวจสอบ ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวงเห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมและมีมติเป็นประการใดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ.กระทรวงมีมติ แต่กฎ ก.พ. ฉบับเดิม (พ.ศ. ๒๕๔๗) ให้เสนอ อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวง เพื่อพิจารณาให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ เท่านั้น



ส่วนที่ ๔ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ฐานกฎหมายที่ให้ออกระเบียบ ก.พ.ฉบับนี้

ได้แก่ มาตรา ๘(๕) และ ๑๑๐ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๒ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้กระทำโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายก.พ. โดยอนุมัติคณะรัฐมนตรีจึงออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑๑๐ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๑ มาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

มาตรา ๘(๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่า ก.พ.มีอำนาจหน้าที่ออกกฎ ก.พ.เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๑๐(๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑บัญญัติว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งโดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวันเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาก่อนวันขอลาออก

ในกรณีที่ผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวัน และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็นจะอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ จะยับยั้งการลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ ในกรณีเช่นนั้นถ้าผู้ขอลาออกมิได้ถอนใบลาออกก่อนครบกำหนดระยะเวลาการยับยั้ง ให้ถือว่า การลาออกนั้นมีผลเมื่อครบกำหนดเวลาตามที่ได้ยับยั้งไว้

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มิได้ยับยั้งตามวรรคสาม ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันขอลาออก

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งทางการเมือง หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.กำหนด หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่ง และให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออก การพิจารณาอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออกจากราชการ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ.กำหนด”

มาตรา ๒๙ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ บัญญัติว่า “การจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้ จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อการที่รัฐธรรมนูญนี้ไว้และเท่าที่จำเป็น และจะกระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิและเสรีภาพนั้นมิได้

กฎหมายตามวรรคหนึ่งต้องมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไป และไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง ทั้งต้องระบุบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่ให้อำนาจในการตรากฎหมายนั้นด้วย

บทบัญญัติในวรรคหนึ่งและวรรคสองให้นำมาใช้บังคับกับกฎที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๓๑ บัญญัติว่า “บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐ ย่อมมีสิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายหรือกฎที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม

มาตรา ๓๒ บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย

การทรมาน ทารุณกรรม หรือการลงโทษด้วยวิธีการโหดร้ายหรือไร้มนุษยธรรม จะกระทำมิได้ แต่การลงโทษตามคำพิพากษาของศาลหรือตามที่กฎหมายบัญญัติไม่ถือว่าเป็นการลงโทษด้วยวิธีโหดร้ายหรือไร้มนุษยธรรมตามวรรคนี้

การจับและการคุมขังบุคคล จะกระทำมิได้ เว้นแต่มีคำสั่งหรือหมายของศาลหรือมีเหตุอย่างอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ



การค้นตัวบุคคลหรือการกระทำการใดอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพตามวรรคหนึ่ง จะกระทำมิได้ เว้นแต่มีเหตุตามที่กฎหมายบัญญัติ

ในกรณีที่มีการกระทำความซึ่งกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพตามวรรคหนึ่ง ผู้เสียหาย พนักงานอัยการ หรือบุคคลอื่นใดเพื่อประโยชน์ของผู้เสียหาย มีสิทธิร้องต่อศาลเพื่อให้สั่งระงับหรือเพิกถอนการกระทำเช่นนั้น รวมทั้งจะกำหนดวิธีการตามสมควรหรือการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นด้วยก็ได้

๒. กฎหมาย./หนังสือเวียน ที่ “ต้อง” ดูประกอบ

๒.๑ หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. เรื่องหลักเกณฑ์การมอบหมายให้ตำแหน่งใดบังคับบัญชาหน่วยงานใด ในฐานะใด ซึ่งออกตามมาตรา 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 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



ที่ นร 1012/ว 10



สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก 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 ก วันที่ 17 มีนาคม 2552 แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรีชา วัชรากัย)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. 0 2547 1841

โทรสาร 0 2547 1868



กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ
กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

พ.ศ. ๒๕๕๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๑๑๐ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๒ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ก.พ. โดยอนุมัติคณะรัฐมนตรีจึงออกกฎ ก.พ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๓ การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการนั้น ให้ส่วนราชการพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นเป็นหลัก และให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนา

ปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามวรรคหนึ่งให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

ข้อ ๕ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๔ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗

เมื่อได้รับรายงานตามวรรคหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่งโดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีคำสั่งตาม (๑) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี ให้รายงาน อ.ก.พ. กระทรวง ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวงเห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมและมีมติเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติ

ข้อ ๖ เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติเป็นประการใดแล้ว และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีคำสั่งหรือปฏิบัติตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติแล้ว ให้แจ้งคำสั่งหรือการปฏิบัติดังกล่าวให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นทราบ

ข้อ ๗ ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการตาม กฎ ก.พ. นี้ มีสิทธิอุทธรณ์ ต่อ ก.พ.ค. ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่งให้ออกจากราชการตามข้อ ๕

ข้อ ๘ ในกรณีที่มีการดำเนินการเพื่อสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๓ ก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ การพิจารณาสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับดังกล่าวต่อไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.พ. ฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๑๑๐ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่า เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นออกจากราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ. นี้



ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพญาโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๓ กันยายน ๒๕๕๒

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๓๐๘.๑/ว ๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน และการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงมีมติให้ยกเลิกหนังสือที่อ้างถึง และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรีชา วัชรากิต)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๔๓ ๑๘๓๑

โทรสาร ๐ ๒๕๔๓ ๑๘๖๘

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

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(๑) นายกรัฐมนตรี สำหรับปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

(๒) รัฐมนตรีเจ้าสังกัดสำหรับปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี

(๓) ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือปลัดกระทรวง สำหรับหัวหน้าส่วนราชการตาม (๔) และ (๕) และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือสำนักงานปลัดกระทรวง

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

(๕) หัวหน้าส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม แต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖) เลขาธิการนายกรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๗) ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๘) ปลัดจังหวัด และ หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๙) นายอำเภอสำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๑๐) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๑๑) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) (๙) หรือ (๑๐) แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด การประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีใช้บุคคลในขณะผู้แทนซึ่งประจำอยู่ในต่างประเทศ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือหัวหน้าคณะผู้แทน แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด

ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสม กับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่างๆ ก็ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ใน ระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง แต่ส่วนราชการอาจกำหนดให้แบ่งกลุ่มมากกว่า ๕ ระดับ ก็ได้

ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการที่จะกำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้ เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการกำหนด

สรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ในกรณีที่ส่วนราชการเห็นควรจัดทำแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของส่วนราชการของตน หรือในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นควรจัดทำแบบสรุปผลการประเมินของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในกระทรวงของตน เป็นอย่างอื่น ก็ให้กระทำได้ แต่ทั้งนี้ ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ ๗ ให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนา ไว้ที่สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองที่ผู้นั้นสังกัด เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของ

ส่วนราชการ จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๘ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดให้ส่วนราชการระดับกรม จังหวัด และผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลขงใจและค่าตอบแทนต่างๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานสำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับ

การประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจกผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อ รับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการ ประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มี ผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการ ยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไป ให้ดียิ่งขึ้น สำหรับส่วนราชการที่มีการกำหนดระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เกินกว่า ๕ ระดับ ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับสูงกว่า ระดับดีขึ้นไป

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๗) หรือ (๘) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง ถ้ามี จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ก่อนนำเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด

ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอ ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยให้มีองค์ประกอบและหน้าที่ ดังนี้

(๑) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญระดับกรม มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับ ประกอบด้วย รองหัวหน้าส่วนราชการผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการเป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้นตามที่หัวหน้า

ส่วนราชการเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ และให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการเป็นเลขานุการ

(๒) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนั้นๆ ยกเว้นรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด และผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัดผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนั้นตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ และให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของจังหวัดเป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๑ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผลอันสมควร สำนักงาน ก.พ. อาจร่วมกับส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามความเห็นสมควรก็ได้

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

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้มีด้วยกัน ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒: สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกราคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

คำว่า “ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป” สำหรับผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๙) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒: การสรุปผลการประเมิน

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

ระดับผลการประเมิน

- ☐ ดีเด่น
- ☐ ดีมาก
- ☐ ดี
- ☐ พอใช้
- ☐ ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา

ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน:



ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ
รายบุคคลแล้ว

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ผู้ประเมิน:



ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ

ลงชื่อ :



ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....

ตำแหน่ง :

แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

โดยมี..... เป็นพยาน

วันที่ :

ลงชื่อ :พยาน

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป:



เห็นด้วยกับผลการประเมิน



มีความเห็นต่าง ดังนี้

.....

ลงชื่อ :

.....

ตำแหน่ง :

.....

วันที่ :

.....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :



เห็นด้วยกับผลการประเมิน



มีความเห็นต่าง ดังนี้

.....

ลงชื่อ :

.....

ตำแหน่ง :

.....

วันที่ :

.....

