



ประกาศสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

เรื่อง มาตรการดำเนินการกับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
ในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ และกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ และหนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๑ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ นั้น

โดยที่เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีการประเมินมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ อาศัยอำนาจตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘ มาตรา ๘๒ และมาตรา ๑๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับประกาศสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๔ กรณีลูกจ้างประจำ อาศัยอำนาจตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ และหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ ประกอบกับประกาศสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ และ ในกรณีพนักงานราชการ อาศัยอำนาจตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๗ หมวด ๓ หมวด ๔ และหมวด ๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง คำตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๓ ข้อ ๗ และข้อ ๑๐ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับประกาศสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ จึงกำหนดมาตรการดำเนินการกับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ดังนี้

๑. ข้าราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ได้กำหนดสัดส่วนคะแนนและระดับผลการประเมิน ดังนี้

๑) สัดส่วนคะแนนของผลสัมฤทธิ์ของงาน : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๑.๑) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการ ร้อยละ ๗๐ : ๓๐

๑.๒) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไปทุกระดับ ร้อยละ ๘๐ : ๒๐

๑.๓) ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ร้อยละ ๕๐ : ๕๐

๒) ผลการประเมินกำหนด ๕ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	คะแนน
ดีมาก	๘๐ - ๘๙	คะแนน
ดี	๗๐ - ๗๙	คะแนน
พอใช้	๖๐ - ๖๙	คะแนน
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	คะแนน

๒. ลูกจ้างประจำ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี โดยกำหนดสัดส่วนคะแนนของผลงานร้อยละ ๗๐ และคุณลักษณะการปฏิบัติงานร้อยละ ๓๐ โดยกำหนดระดับผลการประเมินเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	คะแนน
เป็นที่ยอมรับได้	๖๐ - ๘๙	คะแนน
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	คะแนน

๓. พนักงานราชการ

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ได้กำหนดสัดส่วนคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานร้อยละ ๒๐ โดยกำหนดระดับผลการประเมินไว้ ๕ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	คะแนน
ดีมาก	๘๕ - ๙๔	คะแนน
ดี	๗๕ - ๘๔	คะแนน
พอใช้	๖๕ - ๗๔	คะแนน
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน

๔. ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ หมายถึง ข้าราชการผู้ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ราชการต่ำกว่า ๖๐ คะแนน ลูกจ้างประจำผู้ที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน หรือพนักงานราชการผู้ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานน้อยกว่า ๖๕ คะแนน

๕. คำมั่น หมายถึง การแสดงเจตนาของผู้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำที่ให้ผู้สัญญาว่าจะพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ได้ตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชา และหากผลการประเมินยังอยู่ในระดับต้องปรับปรุงอีกจะยินยอมให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการที่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้

๖. การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดีขึ้นตามมาตรฐาน และหรือเป้าหมายการทำงานที่ส่วนราชการกำหนดด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การปรับปรุง พฤติกรรมการทำงานของตนเอง การเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยวิธีการฝึกอบรม เข้ารับการสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน หรือวิธีการอื่นๆ เพื่อให้ผู้รับการประเมินมี การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน และพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อให้ได้ผลงานตามที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา หรือตามที่ได้ให้คำมั่นไว้

๗. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ แจ้งต่อข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือ พนักงานราชการ ให้ทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาและปรับปรุงการ ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นตามมาตรฐาน และหรือเป้าหมายการทำงานที่ส่วนราชการกำหนดด้วย วิธีการต่างๆ เช่น การปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของตนเอง การเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงาน โดยวิธีการฝึกอบรม การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน หรือวิธีการอื่นๆ โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน กรณีไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบให้ผู้บังคับบัญชาหาพยานบุคคล ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานว่าได้แจ้งให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานทราบแล้ว

๘. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มี ระยะเวลาไม่เกินสองรอบการประเมิน ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็น หลักฐานได้

๙. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงาน ราชการ ตามคำมั่นในการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานตามข้อ ๖ แล้ว ปรากฏว่า ผู้นั้นยังมีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่งให้ความ เห็นชอบก่อนเสนอเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ทราบ และกรณีผลการประเมินตามคำมั่นในการพัฒนาและ การปรับปรุงการปฏิบัติงานผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ให้ถือว่าผลการประเมินนั้นเป็นผลการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการในรอบการประเมินครั้งนั้น

๑๐. เมื่อเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ได้รับทราบรายงานกรณีผลการประเมินยังมีผลสัมฤทธิ์การ ปฏิบัติงานต่ำตามข้อ ๗ แล้ว อาจดำเนินการ ดังนี้

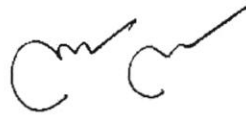
๑๐.๑ กรณีผู้เข้ารับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้ส่งให้ออกจากราชการ โดยผู้เข้ารับการประเมินต้องยื่นความประสงค์ต่อเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (กรณีของพนักงานราชการหากมีการ ประเมินต่ำกว่า ๒ ครั้งติดต่อกันให้เลิกจ้าง) หรือ

๑๐.๒ สั่งให้ผู้รับการประเมินผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานเป็นครั้งที่สอง หากผลการประเมินการปฏิบัติงานตามคำมั่นในการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานในครั้งที่สองยังอยู่ในระดับต่ำอีก ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่งให้ความเห็นชอบก่อนเสนอเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เพื่อดำเนินการให้ผู้รับการประเมินผู้นั้นออกจากราชการ กรณีข้าราชการให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ กรณีลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ และกรณีพนักงานราชการ ให้เลิกจ้างตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔

๑๑. ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ใช้สิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่งให้ออกจากราชการ และลูกจ้างประจำที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการให้มีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อเลขาธิการนายกรัฐมนตรีภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่งให้ออกจากราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นางสาวปราณี ศรีประเสริฐ)

รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร
ปฏิบัติราชการแทน เลขาธิการนายกรัฐมนตรี