



ประกาศกรมอู่ทุนนิยมหาวิทยาลัย
เรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนวิธีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำ

ด้วย ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๒ เล่ม ๑๒๖ ตอนที่ ๑๕ ก ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นไป และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๑/ว ๔ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง การจัดทำคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนั้น เพื่อเป็นการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงาน และการดำเนินการกับข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำ กรมอู่ทุนนิยมหาวิทยาลัย จึงประกาศหลักเกณฑ์และขั้นตอนวิธีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำ ในกรมอู่ทุนนิยมหาวิทยาลัย ดังนี้

๑. กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ผู้บังคับบัญชาเห็นควรให้ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง คือ ผู้ที่ได้คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรือมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง”

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการพัฒนา

๒.๑ เมื่อผู้บังคับบัญชาในระดับกอง/ศูนย์/กลุ่มที่ขึ้นตรงกับอธิบดีกรมอู่ทุนนิยมหาวิทยาลัยได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในแต่ละรอบการประเมินแล้ว เห็นว่าข้าราชการผู้นั้นได้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องปรับปรุงตนเอง โดยมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ข้าราชการผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ไว้เป็นหลักฐาน

๒.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาในระดับกอง/ศูนย์/กลุ่มที่ขึ้นตรงกับอธิบดีกรมอู่ทุนนิยมหาวิทยาลัย จัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามแบบฟอร์มแนบท้ายประกาศ โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจนในการที่จะปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (ผลสัมฤทธิ์ของงาน) และต้องมีการบันทึกให้ชัดเจนว่าเป็นคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองที่ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการผู้นั้นจัดทำขึ้นเป็นครั้งที่ ๑ หรือครั้งที่ ๒ เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินครั้งต่อไป

/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ในระหว่างรอบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชากำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง และให้คำปรึกษา แนะนำ แก่ผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานในการปฏิบัติราชการ

๒.๓ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาระดับกอง/ศูนย์/กลุ่มที่ขึ้นตรงกับอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ได้ชี้แจงและเปิดโอกาสให้ข้าราชการผู้นั้นได้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๒.๒ แล้ว แต่ข้าราชการผู้นั้นไม่จัดทำคำมั่น หรือไม่ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานในคำมั่น ผู้บังคับบัญชาสามารถให้พยานบุคคลซึ่งเป็นข้าราชการอย่างน้อย ๑ คน ลงลายมือชื่อรับรองว่า ผู้บังคับบัญชาได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการผู้นั้นจัดทำคำมั่นแล้ว และให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินถัดไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และหลักเกณฑ์ที่กรมกำหนด หากข้าราชการผู้นั้นไม่ผ่านการประเมิน หรือมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ อีกครั้งหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินการตามข้อ ๒.๖ ต่อไปได้

๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองที่จัดทำขึ้น ให้มีระยะเวลาไม่เกิน ๓ รอบการประเมิน โดยให้ผู้บังคับบัญชาระดับกอง/ศูนย์/กลุ่มที่ขึ้นตรงกับอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และหลักเกณฑ์ที่กรมกำหนด

๒.๕ ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๒.๖ เมื่อผู้บังคับบัญชาระดับกอง/ศูนย์/กลุ่มที่ขึ้นตรงกับอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๒.๒ ในรอบการประเมินถัดจากรอบการประเมินที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ แล้ว ปรากฏว่ามีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” สองครั้งติดต่อกัน ให้ผู้บังคับบัญชา ระดับกอง/ศูนย์/กลุ่มที่ขึ้นตรงกับอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่ออธิบดีโดยเร็ว

๒.๗ เมื่ออธิบดี ได้รับรายงานผลการประเมินนั้นแล้ว อาจพิจารณาและสั่งการให้ดำเนินการตามแนวทางใดแนวทางหนึ่งก็ได้ใน ๓ แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ ๑ กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

แนวทางที่ ๒ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

แนวทางที่ ๓ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

เมื่ออธิบดีพิจารณาแล้วเห็นควรดำเนินการตามแนวทางที่ ๑ หรือ แนวทางที่ ๓ และหากมีคำสั่งให้ออกจากราชการแล้ว ให้รายงานการดำเนินการดังกล่าวไปยัง อ.ก.พ. กระทรวง ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมและมีมติเป็นประการใด ให้อธิบดีมีคำสั่ง หรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วให้แจ้งคำสั่งหรือการปฏิบัติดังกล่าวให้ข้าราชการผู้นั้นทราบต่อไป

/๒.๘ เพื่อให้...

๒.๘ เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการ ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มี ประสิทธิภาพประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ นี้ มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ทั้งนี้ ให้ยื่นอุทธรณ์ ต่อ ก.พ.ค. ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่งให้ออกจากราชการ

๓. องค์ประกอบของคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

คํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง เป็นข้อตกลงในการปรับปรุงตนเองในการปฏิบัติราชการ หรือสัญญาที่จะปฏิบัติราชการให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมทั้ง การพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ดังนั้น คํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ประกอบไปด้วย งานที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายให้ผู้จัดทำคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองทำให้สำเร็จในรอบการประเมินถัดไป (๖ เดือน)

สำหรับข้าราชการที่ต้องเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ผู้บังคับบัญชาอาจจัดให้ข้าราชการ ผู้นั้นเข้าอบรม/สัมมนา ในหลักสูตรที่จำเป็นต้องการพัฒนาและปรับปรุง โดยส่วนราชการจัดฝึกอบรมเอง หรือจัด ให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรนั้นในสถาบันฝึกอบรมต่าง ๆ แล้วให้สถาบันฝึกอบรมนั้น รายงานผลการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวให้ส่วนราชการทราบ หรือให้มีการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยวิธีการอื่น ก็ได้ เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การจัดให้มีผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น ทั้งนี้ ให้จัดทำคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ควบคู่กับการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ รายบุคคล ตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในกรมอุตุณิยมหาวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗



(นางสาวสุกัญญาณี ยะวิญชาญ)

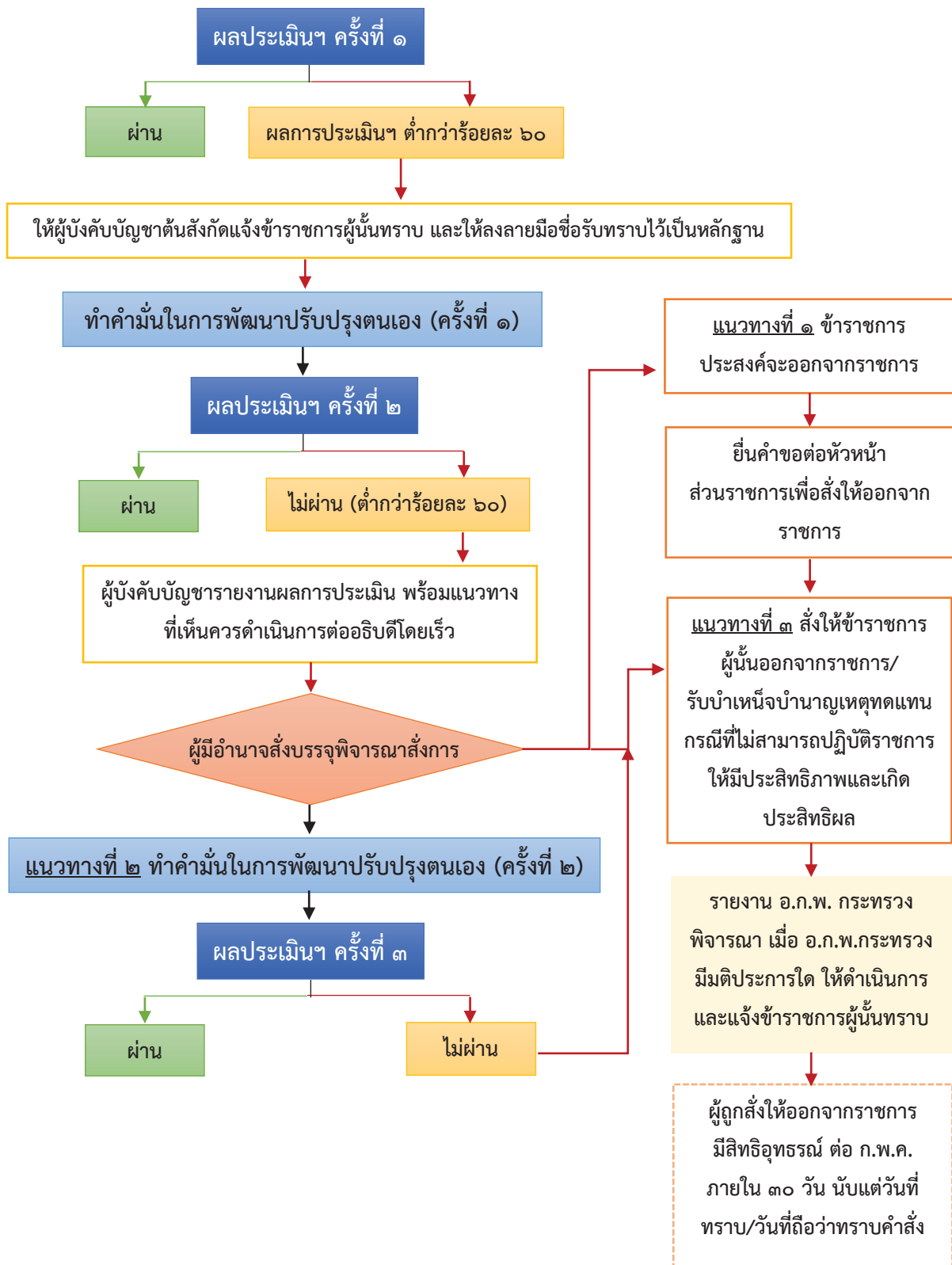
อธิบดีกรมอุตุณิยมหาวิทยาลัย



เอกสารแนบท้ายประกาศ

<https://bit.ly/HRtmd๖๘-๑>

สรุปแนวทางการดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ
กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒





แบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ครั้งที่.....

ประจำรอบการประเมินที่ ปีงบประมาณ พ.ศ.

ส่วนที่ ๑ : คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....

ตำแหน่ง.....ประเภทตำแหน่ง.....

ระดับตำแหน่ง.....สังกัด.....

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

ตำแหน่ง.....

ตกลงทำคำมั่นในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

งานที่มอบหมาย	วิธีการปรับปรุง/พัฒนา	ระยะเวลา

(ลงชื่อ).....ผู้ทำคำมั่น

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมินตามคำมั่นในการพัฒนาตนเอง

งานที่มอบหมาย	วิธีการปรับปรุง/พัฒนา	ผลการดำเนินปฏิบัติงาน

(ลงชื่อ).....ผู้ทำคำมั่น
(.....)

ตำแหน่ง.....
วันที่...../...../.....

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....
วันที่...../...../.....

หมายเหตุ : งานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ผู้ทำคำมั่นสัญญาในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
ใช้สำหรับการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินนั้น