

**แนวทางหลักเกณฑ์และวิธีการ**  
**ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ**  
**ตามมาตราที่ 3**

-----

1. ให้ใช้กลไกของ อ.ก.พ.กรมหรือ อ.ก.พ.ส่วนราชการที่ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กรมทำหน้าที่ คณะกรรมการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินการเพื่อประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตราการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ระบบราชการ และพิจารณาจัดลำดับผลการประเมินของกลุ่มที่ต้องรับการพัฒนา(ร้อยละ 5) ของส่วนราชการ โดยมีหลักการให้คำนึงถึงผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานที่สอดคล้องกับ นโยบายและภารกิจของส่วนราชการ ซึ่งจะต้องมีตัวชี้วัดที่สามารถตรวจสอบได้

2. ให้ใช้กลไก หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่ส่วนราชการมีอยู่แล้ว ในกรณีที่หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสอดคล้องกับ แนวทางที่กำหนดในข้อ 3

กรณีที่กลไก หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่ใช้ดำเนินการอยู่ไม่มีข้อกำหนดตาม แนวทางในข้อ 3 หรือมีแต่ไม่ครบถ้วน ให้มีการปรับปรุงหรือเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องเพื่อดำเนินการตาม มาตราที่ 3

3. แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.1 ให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานและกำหนดตัวชี้วัดที่มีมาตรฐาน โปร่งใส เป็นธรรม และประกาศ ให้ข้าราชการทราบ

3.2 ให้มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อใช้เป็นกรอบในการ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

3.3 องค์ประกอบในการประเมิน ให้มีองค์ประกอบในการประเมินอย่างน้อย 2 ด้าน คือ

1) ผลงาน

2) คุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

3.4 ให้ส่วนราชการจัดทำแบบการประเมินหรือเครื่องมือการประเมินเพื่อช่วยให้ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการมีความชัดเจนและ เป็นหลักฐานในการนำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณา

### 3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### 1) ระยะเวลาการประเมิน

ครั้งที่ 1 ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2547 – 30 กันยายน 2547

ครั้งที่ 2 ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2547 – 31 มีนาคม 2548

#### 2) ให้มีระบบการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ

3) การพิจารณาผลการประเมินของข้าราชการที่ได้รับการประเมินในกลุ่มที่ต้อง รับการพัฒนาของสำนัก/กองตามจำนวนที่ส่วนราชการกำหนด ให้เป็นการพิจารณากลับกรองโดยคณะหรือคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยผู้มีอำนาจตามกฎหมาย

3.6 เมื่อคณะกรรมการระดับกรมพิจารณาผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทุกหน่วยงานและจัดกลุ่มข้าราชการที่ต้องรับการพัฒนา(ร้อยละ5) ของจำนวนข้าราชการในส่วนราชการแล้ว ให้แจ้งผลการประเมินพร้อมเหตุผลให้ข้าราชการที่ได้รับการประเมินผลและจัดอยู่ในกลุ่มที่ต้องรับการพัฒนา(ร้อยละ 5) ทราบ เพื่อเลือกแนวทางตามมาตรการที่ 3 ต่อไป

3.7 ข้าราชการที่ได้รับการประเมินครั้งที่ 1 และจัดอยู่ในกลุ่มที่ต้องรับการพัฒนา(ร้อยละ 5) ประสงค์จะปฏิบัติราชการต่อไป ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล และคำรับรองการปฏิบัติงาน ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด

3.8 ในการประเมินครั้งที่ 2 ให้ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการเช่นเดียวกับการประเมินครั้งที่ 1

3.9 ข้าราชการที่จัดอยู่ในกลุ่มที่ต้องรับการพัฒนา(ร้อยละ 5) ในการประเมินครั้งที่ 1 ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาตามคำรับรองในการปฏิบัติงานที่จัดทำไว้สำหรับการประเมินครั้งที่ 2 และพิจารณาผลดังนี้

1) หากผลการประเมินตามคำรับรองในการปฏิบัติงานผ่านตามเกณฑ์ทุกรายการในระดับดี ให้ถือว่าข้าราชการดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ และแจ้งผลให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ

2) หากผลการประเมินตามคำรับรองในการปฏิบัติงานไม่ผ่านตามเกณฑ์ในข้อ 1) ให้ส่วนราชการพิจารณาสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามนัยมาตรา 114 (6) แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 หรือตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น ๆ

-----

## คำอธิบาย

### รายละเอียดการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

-----

#### 1. การจัดทำเครื่องมือช่วยในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมในกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และให้มีความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้รับการประเมินและผู้ประเมินว่าจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในงานชิ้นใด และจะประเมินเรื่องใด และประเมินอย่างไร ส่วนราชการควรจัดทำเครื่องมือช่วยในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1.1 กำหนดให้มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ อาจจะใช้กรอบภารกิจตามการแบ่งงานภายใน หรือตาม Job description หรือตามคำสั่งก็ได้ โดยอาจจะใช้หรือประยุกต์ใช้แบบมอบหมายงาน ดังตัวอย่างในเอกสารหมายเลข 1

1.2 จัดให้มีแบบประเมินเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้สามารถตรวจสอบผลการประเมินได้ ทั้งนี้อาจใช้แบบประเมินที่มีอยู่แล้ว และกำหนดให้มีมาตรฐานการพิจารณาที่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจนเป็นกรอบสำหรับการประเมิน เช่น

1) กรณีที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่สามารถพิจารณาประเมินผลงานเป็นรายชิ้นได้ การประเมินที่ผ่านมาเป็นการประเมินภาพรวม อาจพิจารณาประยุกต์ใช้เกณฑ์การพิจารณาภาพรวม ดังตัวอย่างในเอกสารหมายเลข 2

2) กรณีการประเมินโดยใช้แบบประเมินตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0708.1/ว5 ลงวันที่ 2 สิงหาคม 2544 อาจพิจารณาใช้ตัวอย่างรายการและระดับการประเมินในเอกสารหมายเลข 3

3) กรณีการประเมินแบ่งเป็น 4 ระดับ อาจพิจารณาใช้ตัวอย่างรายการและระดับการประเมินในเอกสารหมายเลข 4

4) กรณีที่ต้องการใช้แบบประเมินแบบใหม่ให้สอดคล้องกับการประเมินตามมาตรการ 3 มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนภาครัฐ เพื่อให้มีความครบถ้วนทุกปัจจัยสำคัญ อาจพิจารณาใช้หรือประยุกต์ใช้แบบประเมินในเอกสารหมายเลข 5

1.3 กำหนดให้มีแบบคำรับรองการปฏิบัติงานและการประเมินสำหรับผู้ได้รับการประเมินจัดอยู่ในกลุ่มที่ต้องรับการพัฒนา ซึ่งส่วนราชการอาจจะกำหนดตามความเหมาะสมหรืออาจพิจารณาใช้หรือประยุกต์ใช้แบบตัวอย่างในเอกสารหมายเลข 6

## 2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

2.1 อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ. ส่วนราชการที่ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กรม ทำหน้าที่คณะกรรมการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินการเพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรการที่ 3 เช่น องค์กรประกอบที่ใช้ในการประเมินระยะเวลาการประเมิน คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของข้าราชการที่พึงประสงค์ ระดับการประเมินที่จะใช้เป็นกรอบในการพิจารณาประเมิน แนวทางการจัดกลุ่มข้าราชการที่มีผลการประเมินต้องได้รับการพัฒนา (ร้อยละ 5) การยื่นความประสงค์ตามมาตรการที่ 3

2.2 ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและขั้นตอนการดำเนินการให้ข้าราชการได้ทราบ

2.3 แจงให้ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่ไม่สังกัดสำนัก/กอง ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ส่วนราชการกำหนด

### 2.4 การประเมินครั้งที่ 1

1) ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินการมอบหมายงาน โดยให้พิจารณาให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งและความรู้ความสามารถ และร่วมกับผู้รับการประเมินกำหนดเป้าหมายหรือมาตรฐาน ผลสำเร็จของงาน ซึ่งการมอบหมายงานดังกล่าวให้มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรที่เหมาะสม หรือมีแบบมอบหมายงาน ดังตัวอย่างเอกสารหมายเลข 1

2) ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ติดตาม ให้คำปรึกษา รวบรวมข้อมูลจากผลการบันทึกหรือการรายงานผลการปฏิบัติงาน แล้วประเมินผลงาน คุณลักษณะ/พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินว่ามีผลสำเร็จของงานและคุณลักษณะ/พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับเป้าหมาย/มาตรฐาน ที่ได้กำหนดไว้เป็นกรอบในการพิจารณา ดังตัวอย่างเอกสารหมายเลข 2 หมายเลข 3 หรือหมายเลข 4 แล้วสรุปผลการปฏิบัติงาน พร้อมความเห็นเกี่ยวกับการประเมิน การพัฒนา จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงของผู้รับการประเมินไว้ในแบบประเมิน เพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปพิจารณา

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาถึงความรับผิดชอบ ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานตามระดับตำแหน่งของผู้ได้รับการประเมินประกอบด้วย

3) ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป(ถ้ามี) พิจารณาผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น แล้วให้ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินดังกล่าว

4) ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง พิจารณาผลการประเมินของข้าราชการในสังกัดของตนทั้งหมดโดยฟังความเห็นของหัวหน้าหน่วยงานในสำนัก/กองเพื่อพิจารณาจัดผู้ได้รับการประเมินในกลุ่มที่ต้องรับการพัฒนา

5) เมื่อผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดและได้พิจารณาจัดกลุ่มข้าราชการผู้ได้รับการประเมินที่ต้องได้รับการพัฒนาแล้วให้จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการผู้ได้รับการประเมินอยู่ในกลุ่มที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยเรียงตามลำดับผลการประเมินจากต่ำ - สูง ตามจำนวนที่ส่วนราชการกำหนด ดังตัวอย่างเอกสารหมายเลข 7 พร้อมด้วยแบบประเมิน ส่งไปให้คณะกรรมการระดับกรม เพื่อพิจารณาผลการประเมินทั้งหมดและจัดกลุ่มข้าราชการที่ได้รับการประเมินอยู่ในกลุ่มต้องรับการพัฒนา (ร้อยละ 5) ของส่วนราชการ ต่อไป

## 2.5 การประเมินครั้งที่ 2

ให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเช่นเดียวกับการประเมินครั้งที่ 1 สำหรับข้าราชการที่จัดอยู่ในกลุ่มที่ต้องรับการพัฒนา(ร้อยละ 5) ในการประเมินครั้งที่ 1 ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาตามคำรับรองการปฏิบัติงานที่ได้มีการจัดทำไว้ ทั้งนี้ให้นำผลการประเมินตามคำรับรองไปประเมินร่วมกับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้วย

## 3. การพิจารณาผลการประเมินและการดำเนินการตามมาตรการที่ 3

3.1 ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการระดับกรม รวบรวมผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการของทุกหน่วยงานและนำเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณา

3.2 คณะกรรมการฯ พิจารณาผลการประเมินของข้าราชการที่อยู่ในกลุ่มที่ต้องรับการพัฒนาของสำนัก/กอง/หน่วยงานต่าง ๆ ที่ส่งรายชื่อมาให้ทั้งหมดแล้ว พิจารณาจัดว่าข้าราชการผู้ใดมีผลการประเมินอยู่ในกลุ่มที่ต้องรับการพัฒนา(ร้อยละ 5) ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในส่วนราชการแล้ว ให้ดำเนินการ คือ

3.2.1 ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 เมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณาจัดกลุ่มข้าราชการที่ต้องได้รับการพัฒนา(ร้อยละ 5) แล้ว แจ้งให้ข้าราชการที่อยู่ในกลุ่มที่ต้องรับการพัฒนา(ร้อยละ 5) ในการประเมินครั้งที่ 1 ทราบ เพื่อให้

เลือกว่าประสงค์ที่จะปฏิบัติราชการต่อไปหรือจะลาออก โดยให้ข้าราชการผู้นั้นแจ้งให้ทราบ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

1) หากข้าราชการดังกล่าวประสงค์จะลาออกจากราชการตามมาตรการที่ 3 ให้ยื่นหนังสือขอลาออกภายในกำหนดเวลาและได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดไว้

2) หากข้าราชการดังกล่าวประสงค์จะปฏิบัติราชการต่อไป ก็ให้มีการจัดทำคำรับรองในการปฏิบัติงานและการพัฒนาขึ้นสำหรับการประเมินในครั้งที่ 2 ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด ดังตัวอย่างเอกสารหมายเลข 6

ในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายกับผู้ได้รับการประเมินที่อยู่ในกลุ่มต้องรับการพัฒนา(ร้อยละ 5) ในการประเมินครั้งที่ 1 จัดทำคำรับรองร่วมกัน โดยระบุเกี่ยวกับงานที่จะมอบหมายและสิ่งที่ต้องพัฒนาให้ชัดเจนว่าจะมอบหมายงานอะไร ผลผลิต/เป้าหมายของผลงานที่คาดหวังจะต้องได้มีอะไร และพัฒนาเรื่องใดบ้างและผลที่คาดหวังจากการพัฒนาดังกล่าวมีอะไร เช่น ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนา ซึ่งอาจเป็นการพัฒนาในงานเดิม การเปลี่ยนงาน การย้ายหน่วยงานใหม่ การอบรมหลักสูตรต่าง ๆ และให้มีการลงชื่อร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย กับผู้รับการประเมิน

3.2.2 ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2 ให้ดำเนินการเช่นเดียวกับการประเมินในครั้งที่ 1 **ข้าราชการที่อยู่ในกลุ่มที่ต้องรับการพัฒนา (ร้อยละ 5) ในการประเมินครั้งที่ 1 ให้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองในการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำไว้** โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบหรือผู้ประเมินติดตามผลการพัฒนาโดยขอความเห็นหรือการประเมินจากผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้รับผิดชอบการอบรม ผู้สอนงานว่าผู้รับการประเมินมีผลการพัฒนาเป็นอย่างไร เพื่อนำมาประกอบการประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาตามเงื่อนไขที่ได้มีการจัดทำคำรับรองไว้ว่ามีผลประเมินอยู่ในระดับใด และสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการดังกล่าวตามคำรับรองว่าผ่านเกณฑ์การประเมินทุกรายการอยู่ในระดับดีหรือไม่ พร้อมความเห็นในการประเมินเสนอต่อผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปพิจารณา และให้เสนอผลการประเมินครั้งที่ 2 ของข้าราชการที่อยู่ในกลุ่มที่ต้องรับการพัฒนา(ร้อยละ 5) ในการประเมินครั้งที่ 1 ต่อคณะกรรมการระดับกรม พิจารณาต่อไป

3.3 คณะกรรมการระดับกรม พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่อยู่ในกลุ่มที่ต้องรับการพัฒนา(ร้อยละ 5) ในการประเมินครั้งที่ 1 เป็นไปตามคำรับรองการปฏิบัติงานและเงื่อนไข ตามหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนด หรือไม่

3.3.1 หากผ่านเกณฑ์การประเมินที่อยู่ในระดับดีทุกรายการ ให้ถือว่าข้าราชการดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ และแจ้งให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ

3.3.2 หากไม่ผ่านเกณฑ์ตามคำรับรองในการปฏิบัติงานตามข้อ 3.5.1 ซึ่งข้าราชการผู้นั้นไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ ให้ส่วนราชการแจ้งผลการประเมินให้ข้าราชการดังกล่าวทราบ และพิจารณาสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามนัยมาตรา 114 (6) แห่งพ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 หรือตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น ๆ

-----