



ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ระบบการบริหารและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (กระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีด่วนที่สุด ที่ นร.๐๕๐๔/ว๒๐๕ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๗

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ่มตติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๗ เห็นชอบในหลักการให้นำมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้พิจารณาแล้ว มาดำเนินการแทนมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ (มาตรการที่ ๓) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป นั้น

ก.พ. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โดยที่การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ เป็นการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ จึงมีมติให้นำระบบการบริหารและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้ โดยเน้นความสำคัญของการวางแผนบริหารผลการปฏิบัติงาน การติดตามการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ให้มีการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกับผลงานของส่วนราชการ โดยการแปลงและถ่ายทอดเป้าประสงค์ของส่วนราชการลงสู่ระดับสำนักหรือกองและระดับบุคคล ตลอดจนให้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลที่ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการเตรียมความพร้อมให้กับส่วนราชการเพื่อรองรับการนำระบบการบริหารและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนมาใช้ โดยในระหว่างนี้ ให้ดำเนินการดังนี้

๑. ให้ส่วนราชการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามวงรอบการประเมินโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร.๐๗๐๘.๑/ว๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๔ ไปก่อน โดยอาจใช้หรือปรับใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามตัวอย่างแนบท้ายหนังสือดังกล่าวหรือแบบประเมินอื่น หรืออาจพัฒนาแบบประเมินขึ้นใหม่ให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละส่วนราชการก็ได้

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาติดตามและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นหน้าที่ตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๙ และมาตรา ๙๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เพื่อช่วยให้ข้าราชการได้มีโอกาสพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเป็นที่พึงพอใจแก่ทางราชการ รวมทั้งเกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการ ดังนี้

๒.๑ ให้คำปรึกษาแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาผลงานและสมรรถนะแก่ข้าราชการผู้รับการประเมิน โดยอาจร่วมกับข้าราชการผู้รับการประเมินในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนา รวมทั้งดำเนินการพัฒนาผลการปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็น การส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเข้มข้นเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในสถาบันฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียน และการโยกย้ายหน้าที่ให้เหมาะสม เป็นต้น ทั้งนี้ อาจดำเนินการเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มหากข้าราชการมีความจำเป็นในการพัฒนาที่คล้ายคลึงกัน

๒.๒ ติดตาม ดูแลและช่วยเหลือให้ข้าราชการผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับ“ต้องปรับปรุง” ได้ปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยอาจกำหนดให้มีแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคลในแต่ละรอบการประเมิน ซึ่งระบุความจำเป็นในการพัฒนา รูปแบบ เนื้อหา วิธีการ และระยะเวลาในการพัฒนา อันจะนำไปสู่การยกระดับผลการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับ “เป็นที่ยอมรับได้” รวมทั้งจะต้องระบุตัวชี้วัดและระดับความสำเร็จหรือความคาดหวังหลังจากสิ้นสุดการพัฒนาด้วย

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาควรบันทึกการดำเนินการและผลการดำเนินการตาม ๒.๑ และ ๒.๒ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสีมา สีมานันท์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๒๘๒ ๐๘๗๕

โทรสาร ๐ ๒๒๘๒ ๑๘๒๘