

แนวทางดำเนินการมาตรการที่ 3

มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ

1. ที่มา

การพัฒนาระบบราชการเป็นนโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาล เพื่อให้ราชการเป็นรากฐานและกลไกสำคัญในการกอบกู้ฟื้นฟูวิกฤตของประเทศในด้านต่าง ๆ โดยรัฐบาลได้ดำเนินการปฏิรูประบบราชการและปรับกระบวนการบริหารราชการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น รวมทั้งการเร่งเพิ่มประสิทธิภาพในการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ข้าราชการต้องปรับตัวทั้งในด้านความรู้ เทคโนโลยี ทักษะ วิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อให้เข้ากับหน่วยงานและวัฒนธรรมขององค์กรแนวใหม่ รวมทั้งการเตรียมพร้อมเพื่อที่จะมีโอกาสเริ่มอาชีพใหม่นอกระบบราชการ

2. วัตถุประสงค์

เพื่อปรับขนาดและเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนภาครัฐให้เหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ รวมทั้งเป็นการสร้างโอกาสในการเริ่มอาชีพใหม่ให้ข้าราชการ

3. หลักการ

(1) เป็นกลไกให้ส่วนราชการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้กำลังคนและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล โดยมีกลไกป้องกันการกลั่นแกล้งข้าราชการ และมีเงื่อนไขที่จะไม่บรรจุผู้ออกจากราชการตามมาตรการนี้กลับเข้ารับราชการประจำในสังกัดฝ่ายบริหาร

(2) ให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้เข้าร่วมมาตรการฯ เป็นเงินก้อนในการลงทุน 8 เท่าของเงินเดือน (ไม่รวมเงินประจำตำแหน่ง)

การดำเนินการตามมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มาตรการที่ 3 มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ มีรายละเอียด และขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

4. คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมมาตรการฯ

ผู้มีสิทธิเข้าร่วมมาตรการที่ 3 ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติอื่น ดังนี้

คุณสมบัติทั่วไป

(1) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ ถูกสอบสวนหรือสอบหาข้อเท็จจริงทางวินัย พิจารณาโทษทางวินัย รายงานการลงโทษทางวินัย หรือพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย หรือเป็นผู้ต้องหาในคดีอาญาซึ่งมิใช่ความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

(2) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะต้องออกจากราชการไม่ว่ากรณีใด ๆ ตามกฎหมาย เช่น

- ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา
- ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก หรือ

เว้นแต่ถูกสั่งให้ออกจากราชการเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามมาตรา 114 (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 หรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น ๆ

(3) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการคดีใช้ตามสัญญาที่ได้ทำไว้กับส่วนราชการ ในการไปศึกษาฝึกอบรมหรือปฏิบัติการวิจัย หรือหากอยู่ระหว่างปฏิบัติราชการคดีใช้ จะต้องยินยอมคดีใช้เงินตามสัญญาผูกพันที่ได้ทำไว้กับราชการ

คุณสมบัติอื่น

(1) เป็นข้าราชการผู้ได้รับการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในส่วนราชการที่สังกัด

(2) มีเวลาราชการเหลือไม่น้อยกว่า 1 ปีขึ้นไป นับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547

(3) เป็นข้าราชการประเภทใดประเภทหนึ่ง ต่อไปนี้

(3.1) ข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการพลเรือนในพระองค์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

(3.2) ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

(3.3) ข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู

(3.4) ข้าราชการอัยการและข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ

(3.5) ข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจ

(3.6) ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร

ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการตามมาตราฯ นี้ จะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตั้งแต่วันยื่นใบสมัครจนถึงวันที่ได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการ

5. ขั้นตอนดำเนินการตามมาตราฯ ที่ 3

(1) ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานและประกาศให้ข้าราชการทราบ

(2) ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 (รอบการประเมิน 1 เมษายน - 30 กันยายน 2547) ส่วนราชการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยข้าราชการผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในส่วนราชการมีทางเลือก ดังนี้

(2.1) ลาออกจากราชการโดยยื่นหนังสือขอลาออกตามมาตรการฯ และได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนด

(2.2) รับราชการต่อไปโดยจะต้องจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาที่ชัดเจนกับส่วนราชการแล้วพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิม หรือย้ายไปปฏิบัติงานในสำนัก/กอง/กลุ่มงานใหม่ หรือโยกย้ายระหว่างหน่วยงานตามความสมัครใจเพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2

(3) ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2 (รอบการประเมิน 1 ตุลาคม 2547 - 31 มีนาคม 2548) ส่วนราชการประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติงานภายหลังการปฏิบัติงานครบรอบการประเมินประจำปี หากข้าราชการผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินคำรับรองการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ให้ส่วนราชการดำเนินการ คือ สั่งให้ข้าราชการออกจากราชการตามนัยมาตรา 114 (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ) หรือตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น ๆ

6. สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับและเงื่อนไขเลือกลาออกจากราชการตามมาตรการที่ 3

(1) สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

หากเลือกลาออกจากราชการหลังการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 (รอบการประเมิน 1 เมษายน - 30 กันยายน 2547) ก่อนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ จะได้รับ

เงินก้อน = 8 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย (ไม่รวมเงินประจำตำแหน่ง)

(2) สิทธิประโยชน์อื่น

(2.1) ได้สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

(2.2) ได้สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับเงินก้อนที่ได้รับตามมาตรการฯ

(2.3) ได้สิทธิประโยชน์ทางภาษีในส่วนของเงินที่ได้รับจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ในกรณีที่ผู้เข้าร่วมมาตรการเป็นสมาชิก กบข.

(2.4) ได้สิทธิประโยชน์ไม่ต้องชดใช้ส่วนต่างของอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ตามพระราชกฤษฎีกาสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย พ.ศ. 2535 กับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ปกติ และให้จ่ายดอกเบี้ยในอัตราที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาต่อไป ในกรณีผู้เข้าร่วมโครงการฯ กู้เงินตามโครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยจากธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) ทั้งนี้ รวมถึงกรณีโครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ธอส.-กบข.ด้วย

(2.5) มีสิทธิได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีกำหนด

(2.6) มีสิทธิขอรับการพิจารณาจัดสรรวงเงินกู้ยืมจากธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (ธ.พ.ว.) โดยมีสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ส.ส.ว.) ประสานการฝึกอบรมการประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

(2.7) กระทรวงแรงงานสนับสนุนการจัดหางานในภาคเอกชนรองรับผู้ที่ออกจากราชการตามมาตราการฯ

(3) เงื่อนไข

(3.1) ข้าราชการที่ออกจากราชการตามมาตราการนี้แล้ว จะกลับเข้ารับราชการประจำในสังกัดฝ่ายบริหารอีกไม่ได้

(3.2) ส่วนราชการต้องไม่บรรจุข้าราชการที่ออกจากราชการตามมาตราการนี้กลับเข้ารับราชการประจำในสังกัดฝ่ายบริหาร (ไม่ห้ามให้กลับเข้าทำงานในองค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ องค์การมหาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์การของรัฐอื่น)

(3.3) ส่วนราชการสามารถคงตำแหน่งของข้าราชการที่ลาออกจากราชการตามมาตราการนี้

7. กำหนดการดำเนินมาตรการ

● เมษายน 2547

◆ สำนักงาน ก.พ. แจกเวียนแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตราการที่ 3

◆ อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.ส่วนราชการที่ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย หรือคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปีของหน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหมและเหล่าทัพแล้วแต่กรณี พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

◆ ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์ แนวทางสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามมาตราการที่ 3

● กันยายน 2547 ส่วนราชการดำเนินการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครั้งที่ 1 (รอบการประเมิน 1 เมษายน - 30 กันยายน 2547) และนำเสนอ อ.ก.พ.กรม ฯลฯ พิจารณาให้แล้วเสร็จ และแจ้งผลให้ข้าราชการทราบภายใน 30 กันยายน 2547

● ตุลาคม 2547

◆ ข้าราชการที่ผลการประเมินอยู่ในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 และมีความประสงค์จะออกจากราชการหลังจากการประเมิน ครั้งที่ 1 (รอบการประเมิน 1 เมษายน - 30 กันยายน 2547) ยื่นใบสมัครตามมาตราการที่ 3 ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2547

◆ ข้าราชการที่ผลการประเมินอยู่ในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 และไม่ยื่นใบสมัครตามมาตรการที่ 3 ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2547 แสดงว่าผู้นั้นมีความประสงค์จะปฏิบัติราชการต่อไป

◆ ส่วนราชการจัดให้ข้าราชการที่ประสงค์จะปฏิบัติราชการต่อไปเข้าปฏิบัติงานและจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนา กับหน่วยงานที่จะไปปฏิบัติงานซึ่งอาจเป็นหน่วยงานเดิมหรือหน่วยงานใหม่ และจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการภายในวันที่ 20 ตุลาคม 2547

● พฤศจิกายน 2547 ส่วนราชการออกคำสั่งอนุญาตให้ผู้เข้าร่วมมาตรการที่ 3 ครั้งที่ 1 ออกจากราชการในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2547 พร้อมทั้งดำเนินการเบิกจ่ายเงินก้อนและเงินอื่น ๆ ให้แก่ข้าราชการ

● มีนาคม 2548 ส่วนราชการดำเนินการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครั้งที่ 2 และประเมินคำรับรองการปฏิบัติงานตามที่ได้จัดทำไว้และนำเสนอ อ.ก.พ.กรม ฯลฯ พิจารณาให้แล้วเสร็จ และแจ้งผลให้ข้าราชการทราบภายในวันที่ 31 มีนาคม 2548

● พฤษภาคม 2548

◆ ข้าราชการที่ไม่ผ่านการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติงาน ให้ส่วนราชการพิจารณาให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการตามนัยมาตรา 114 (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 หรือตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น ๆ ในวันที่ 1 พฤษภาคม 2548

8. แนวทางและขั้นตอนประเมินผลการปฏิบัติงาน

8.1 การกำหนดหลักเกณฑ์

ส่วนราชการนำแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามที่คณะกรรมการมาตรฐานพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงกำหนด (สิ่งที่ส่งมาด้วย 3) ไปใช้ หรือปรับใช้ หรือจะกำหนดเพิ่มเติมก็ได้ โดยจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัดที่มีมาตรฐาน โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ และประกาศให้ข้าราชการทราบภายในเดือน เมษายน 2547

8.2 คณะกรรมการที่ทำหน้าที่ประเมิน/จัดลำดับ

ให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานข้าราชการโดยใช้กลไกของ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ.ส่วนราชการที่ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปีของหน่วยงานขึ้นตรงกระทรวงกลาโหมและเหล่าทัพแล้วแต่กรณี ทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ แนวการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานข้าราชการในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในส่วนราชการ

8.3 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ในการประเมินแต่ละครั้งให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและผู้บังคับบัญชาในลำดับถัดขึ้นไป หรือผู้บังคับบัญชาในระดับสำนัก/กอง หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยดำเนินการ ดังนี้

1) จัดลำดับผลการประเมินของข้าราชการในสังกัดแยกตามสำนัก/กอง หรือหน่วยงานตามที่ส่วนราชการกำหนด

2) จัดส่งแบบประเมินพร้อมทั้งรายชื่อข้าราชการผู้ได้รับการจัดลำดับตามคะแนนผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดไม่น้อยกว่าร้อยละ 6 แต่ไม่เกินร้อยละ 10 (ตามที่ส่วนราชการกำหนด) ของข้าราชการในระดับสำนัก/กอง หรือหน่วยงานตามที่ส่วนราชการกำหนด เสนอผู้บังคับบัญชาลำดับถัดขึ้นไป (ถ้ามี) แล้วจึงจัดส่งให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับ 9 ขึ้นไปให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ.กระทรวง หรือ อ.ก.พ.ที่ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณากำหนด แล้วจึงจัดส่งผลการประเมินให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้นำเสนอ อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.ส่วนราชการที่ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัย หรือคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปีของหน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหมและเหล่าทัพแล้วแต่กรณี พิจารณาจัดลำดับพร้อมกับข้าราชการทั้งหมดในส่วนราชการ

กรณีส่วนราชการที่มีหน่วยงานในส่วนภูมิภาคให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการพลเรือนสามัญตามแนวทางการมอบอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วจัดส่งแบบประเมินพร้อมทั้งรายชื่อข้าราชการผู้ได้รับการจัดลำดับตามคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดไม่น้อยกว่าร้อยละ 6 แต่ไม่เกินร้อยละ 10 (ตามที่จังหวัดกำหนด) ของข้าราชการในจังหวัดให้ส่วนราชการต้นสังกัดพิจารณาการจัดลำดับพร้อมกับข้าราชการทั้งหมดในส่วนราชการ

8.4 การจัดลำดับ

หน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบรวบรวมผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทุกหน่วยงานในสังกัดส่วนราชการและนำเสนอ อ.ก.พ.กรม ฯลฯ พิจารณาจัดลำดับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่ได้ประกาศไว้แล้ว โดยจัดลำดับข้าราชการในสังกัดส่วนราชการตามคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 ของจำนวนข้าราชการในส่วนราชการ ณ วันที่ 1 กันยายน (สำหรับรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างเดือนเมษายน - กันยายน)

8.5 การแจ้งผลการประเมินและเข้าร่วม/ไม่เข้าร่วมมาตรการฯ

8.5.1. การประเมิน ครั้งที่ 1 (รอบการประเมิน 1 เมษายน - 30 กันยายน 2547)

หน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการแจ้งผลการประเมิน ครั้งที่ 1 ผ่านผู้บังคับบัญชาให้ข้าราชการที่ได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 ทราบเป็นการเฉพาะรายภายในวันที่ 30 กันยายน 2547 พร้อมทั้งแจ้งเหตุผลในการประเมิน จุดด้อยหรือสิ่งที่จะต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาให้ดีขึ้น และแนวทางเลือก 2 แนวทาง คือ

- เลือกลาออกจากราชการตามมาตรการที่ 3 ให้ดำเนินการ ดังนี้

- 1) ข้าราชการกรอกและยื่นใบสมัครตามมาตรการที่ 3 (สิ่งที่ส่งมาด้วย 4) ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2547
- 2) ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกพิจารณาใบสมัครและอนุญาตการลาออกตามมาตรการที่ 3
- 3) ส่วนราชการดำเนินการออกคำสั่งอนุญาตให้ออกจากราชการให้มีผลในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2547 และดำเนินการเบิกจ่ายเงินก้อนและเงินอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- เลือกปฏิบัติราชการต่อไป ให้ดำเนินการ ดังนี้

- 1) ส่วนราชการดำเนินการจัดให้ข้าราชการที่มีความประสงค์จะปฏิบัติราชการต่อไปเข้าปฏิบัติงาน ทั้งนี้ หน่วยงานที่จะไปปฏิบัติงานอาจเป็นหน่วยงานเดิมหรือหน่วยงานใหม่ก็ได้
- 2) หน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นจะไปปฏิบัติงานจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนา (สิ่งที่ส่งมาด้วย 3) เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2

8.5.2. การประเมิน ครั้งที่ 2 (รอบการประเมิน 1 ตุลาคม 2547 - 31 มีนาคม 2548)

1) ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ (ไม่ต้องจัดลำดับฯ ร้อยละ 5) และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินคำรับรองการปฏิบัติงาน (สิ่งที่ส่งมาด้วย 3)

2) จัดส่งผลการประเมินเพื่อให้ อ.ก.พ.กรม ฯลฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบและแจ้งผลการพิจารณาให้ข้าราชการทราบ ดังนี้

- ผู้ที่ผ่านการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติงานในระดับดีทุกรายการ ให้ส่วนราชการแจ้งผลการประเมินผ่านผู้บังคับบัญชาให้ข้าราชการทราบเป็นการเฉพาะราย และให้ข้าราชการดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

- ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติในระดับดีทุกรายการ ให้ส่วนราชการแจ้งผลการประเมินผ่านผู้บังคับบัญชาให้ข้าราชการทราบเป็นการเฉพาะราย และให้ส่วนราชการสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการตามนัยมาตรา 114 (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 หรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น ๆ โดยมีคำสั่งให้ออกจากราชการให้มีผลในวันที่ 1 พฤษภาคม 2548

8.6 การร้องทุกข์กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรม

หากข้าราชการผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 ของข้าราชการทั้งหมดในส่วนราชการเห็นว่า ตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานให้สามารถร้องทุกข์ผลการประเมินดังกล่าวต่อ อ.ก.พ.กระทรวง และให้ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณาเรื่องดังกล่าวให้ได้ข้อยุติก่อนวันที่มีผลให้ข้าราชการต้องออกจากราชการตามมาตราที่ 3

8.7 การรายงานผลการดำเนินการ

ให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินการตามมาตราที่ 3 ให้สำนักงาน ก.พ.ทราบ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและคณะรัฐมนตรีต่อไป ดังนี้

- ครั้งที่ 1 ให้รายงานภายในเดือนตุลาคม 2547
- ครั้งที่ 2 ให้รายงานภายในเดือนพฤษภาคม 2548

ขั้นตอนดำเนินการมาตรการ ที่ 3 มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ

