



ประกาศจังหวัดประจำวันคีรีขันธ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงานและมาตรการข้าราชการ
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานตា

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาเมืองน้ำที่ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ นั้น

เพื่อให้ข้าราชการมีการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อภารกิจภาครัฐ จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๖ และมาตรา ๑๑๐ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และ กฎ. ก.พ.ว่าด้วยการส่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และประกาศจังหวัดประจำวันคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดประจำวันคีรีขันธ์ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕ จึงกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงานและมาตรการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานตា ดังนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ดำรงตำแหน่ง ประเทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน และอาชุโส ที่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดประจำวันคีรีขันธ์ในฐานะผู้มีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗

“ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานตា” หมายถึง ข้าราชการที่มีผลประเมินการปฏิบัติราชการแต่ละรอบการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรือระดับปรับปรุงซึ่งต้องเข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๒ วัตถุประสงค์ เพื่อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นจนมีผลประเมินการปฏิบัติราชการร้อยละ ๖๑ หรือระดับพอใช้ขึ้นไป

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์และวิธีการ

๑. ให้ส่วนราชการประจำจังหวัดประเมินผลการปฏิบัติราชการแต่ละรอบการประเมิน ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และประกาศจังหวัดประจำวันคีรีขันธ์ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดประจำวันคีรีขันธ์

๒. ในแต่ละรอบประเมินผลการปฏิบัติราชการหากพบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่า ให้ดำเนินการดังนี้

๒.๑ ให้แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการพร้อมกำหนดข้อตกลงให้ผู้นั้น เข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองเมื่อข้าราชการผู้นั้นผ่านการพัฒนาครบแล้ว ให้แสดงความจำแนกขอเข้ารับการประเมินผล อันประกอบด้วย ตัวชี้วัด เป้าหมาย และวิธีการประเมินตามกรอบการประเมินตามข้อ ๑ โดยให้ลงลายมือชื่อ ร่วมกันระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนา กับหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

๒.๒ ให้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป
ของผู้เข้ารับการพัฒนา กำกับดูแลในการพัฒนาปรับปรุง ยกเว้นผู้เข้ารับการพัฒนาดำรงตำแหน่งประเภท
วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ หรือประเภททั่วไประดับอาชุโศ ให้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดเป็นผู้กำกับ
ดูแลในการพัฒนาปรับปรุง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด หรือผู้ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแล
ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติราชการด้วยวิธี
ไดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นสมควร เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน
ตำแหน่งหรืองาน การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง (e - Learning) เป็นต้น เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงใช้
ในการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เมื่อหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผู้เข้ารับ
การพัฒนาตามข้อตกลงและส่งเสริมตามข้อ ๒.๑ และ ๒.๒ แล้ว ปรากฏว่าข้าราชการผู้เข้ารับการพัฒนาอย่างคงมี
คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรืออยู่ในระดับปรับปรุง ให้รายงานให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดประจำ届คีรีขันธ์ ที่กำกับดูแล
และผู้ว่าราชการจังหวัดประจำ届คีรีขันธ์ทราบ

๒.๔ เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๒.๓ ผู้ว่าราชการจังหวัดประจำ届คีรีขันธ์ อาจ
ดำเนินการ ดังนี้

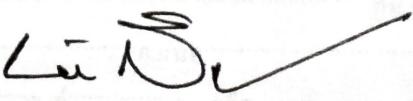
- (๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประسنศ์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้
ออกจากราชการ หรือ
- (๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่งโดย
ทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ
- (๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ
ทั้งนี้หากมีคำสั่งตามข้อ (๑) และ (๓) แล้วแต่กรณีให้รายงานให้ อ.ก.พ.
กระทรวงทราบ อ.ก.พ.กระทรวงมีมติประการให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ.กระทรวงมีมติ และแจ้งผล
การดำเนินการตามมติ อ.ก.พ.กระทรวง ให้ผู้รับการพัฒนาทราบ

๒.๕ กรณีมีการสั่งการตามข้อ ๒.๔ (๒) แล้ว ข้าราชการผู้เข้ารับการพัฒนาอย่างคง
ไม่ผ่านการประเมินครั้งที่ ๒ ให้รายงานต่อรองผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นและนำเรียนผู้ว่าราชการ
จังหวัดพิจารณาสั่งการให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

๒.๖ ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามประกาศนี้ มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายใน
๓๐ วันนับแต่วันที่ทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่งให้ออกจากราชการตามข้อ ๒.๔ และข้อ ๒.๕

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑


(นายพลก สิงหเสนี)
ผู้ว่าราชการจังหวัดประจำ届คีรีขันธ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ที่ ปช ๐๐๗.๕/๙๘๖๔

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร.๐-๓๒๖๐-๑๕๖๐
วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ประกาศจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงาน และมาตรการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อ

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๑. เรื่องเดิม

จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการของข้าราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับจังหวัด ได้ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑ แล้ว ปรากฏว่า นางวนิดา เจิมสุวรรณ นักวิชาการคลังชำนาญการ กลุ่มงานกำกับและบริหารการคลัง ๓ สำนักงานคลังจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในรอบการประเมิน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้คะแนนร้อยละ ๓๕.๐๐ และผลการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ได้ร้อยละ ๑๖.๒๐ รวมผลการประเมินร้อยละ ๔๑.๒๐ อยู่ในระดับปรับปรุง

๒.๒ สำนักงาน พ.ป.ท. กำหนดกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามข้อความ EB๕ ได้กำหนดให้จังหวัดดำเนินการกำหนด มาตรการ กล้า หรือการวางแผนในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลการปฏิบัติงานต่อ

๓. ข้อกฎหมาย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนปี พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา

มาตรา ๗๖ วรรคสอง “ผลการประเมินตามวาระหนึ่งให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้วย”

มาตรา ๑๑๐ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทุกด้วย ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ในกรณี ดังต่อไปนี้

(๕) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ

๔. ข้อพิจารณา

สำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พิจารณาแล้วเพื่อให้การนำผลการประเมินปฏิบัติราชการมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อ เห็นควรประกาศ หลักเกณฑ์ หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงาน และมาตรการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อ

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศ และหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

- ลงนามแล้ว

(นายพัลภ สิงหเสนี)
ผู้ว่าราชการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

หน. ก. ๗๖



ที่ ปช ๐๐๑๗.๕/๙๐๐๘๗

ศาลากลางจังหวัดประจำบคีรีขันธ์
ถนนสละชีพ ปช ๗๗๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ประกาศจังหวัดประจำบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงาน และมาตรการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อ

เรียน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดประจำบคีรีขันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศจังหวัดประจำบคีรีขันธ์ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ชุด

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา้มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจของรัฐ นั้น

เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดจังหวัดประจำบคีรีขันธ์มีการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการกิจภาครัฐ จังหวัดประจำบคีรีขันธ์ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงานและมาตรการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพัลภ สิงหเสนี)
ผู้ว่าราชการจังหวัดประจำบคีรีขันธ์

สำนักงานจังหวัด
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร. ๐-๓๒๖๐-๓๗๗๑-๔
ต่อ ๖๓๔๒๙