



บันทึกข้อความ

เลขที่	๖๙๖๖
วันที่	๒๗ ก.ค. ๒๕๖๙
เวลา	๑๐.๓๔

ส่วนราชการ กรมสุขภาพจิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๘๐๗๒

ที่ สร ๐๘๐๓.๗/ว ๕๘๓๒

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

เรียน เลขาธิการกรม/ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/สถาบัน/โรงพยาบาล/ศูนย์ และกลุ่มในสังกัดกรมสุขภาพจิต

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดให้เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้าการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน และ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๐๑/ว ๔ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๗ ได้แจ้ง การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามข้อ ๔ ของกฎ ก.พ.ฯ คือการให้โอกาสข้าราชการได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการถัดไป ดังนั้น เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงและเปิดโอกาสให้ข้าราชการผู้นั้นได้จัดทำคำมั่นแล้ว แต่ข้าราชการผู้นั้นไม่จัดทำคำมั่นหรือไม่ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานในคำมั่น ผู้บังคับบัญชาสามารถให้พยานบุคคลซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อรับรองว่า ผู้บังคับบัญชาได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการผู้นั้นจัดทำคำมั่นแล้ว และให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินถัดไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หากข้าราชการผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินหรือมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้ง ผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินตามข้อ ๕ ของกฎ ก.พ.ฯ ต่อไปได้นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และเป็นไปตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด กรมสุขภาพจิต ขอแจ้งแนวทางปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (ตามเอกสารแนบ ๑)

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

๓. ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๔. ให้ใช้แบบประเมิน....

4141

31/7/69

11.18

๔. ให้ใช้แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการ และแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะหลัก (ตามเอกสารแนบ ๒) ในการกำหนดค่ามันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลและต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

๕. เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงและเปิดโอกาสให้ข้าราชการผู้นั้นได้จัดทำค่ามันแล้วแต่ข้าราชการผู้นั้นไม่จัดทำค่ามันหรือไม่ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานในค่ามัน ผู้บังคับบัญชาสามารถให้พยานบุคคลซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อรับรองว่า ผู้บังคับบัญชาได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการผู้นั้นจัดทำค่ามันแล้ว และให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินถัดไป

๖. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามค่ามันในการพัฒนาตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้วปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามค่ามันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่ออธิบดีกรมสุขภาพจิต และดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

โดยหน่วยงานสามารถ Download เอกสารและแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต หัวข้อ “ข่าวประชาสัมพันธ์” เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการจัดทำค่ามันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ทั้งนี้ เริ่มให้ใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เป็นต้นไป

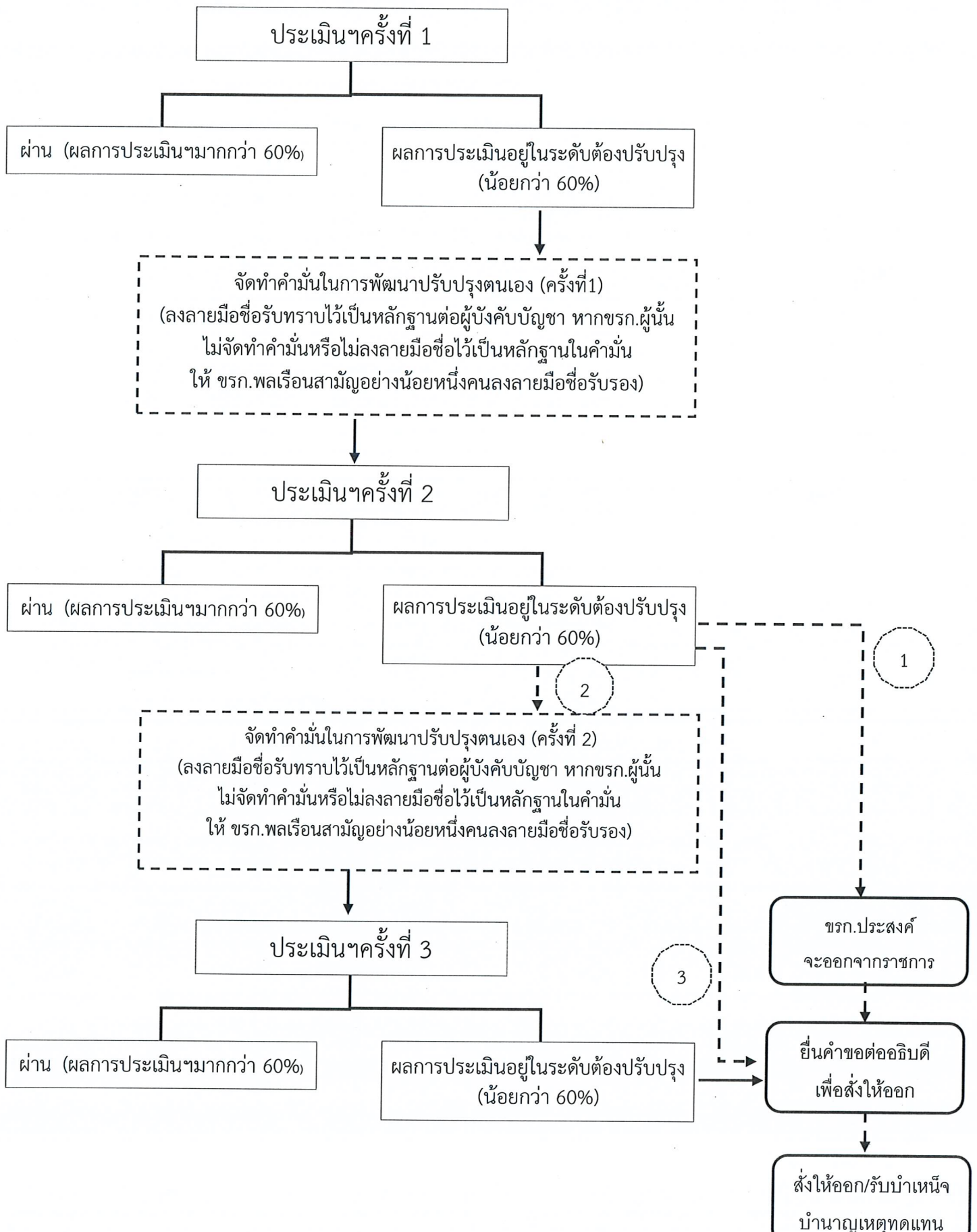
จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งผู้เกี่ยวข้องถือปฏิบัติต่อไป จะเป็นพระคุณ



(นายกิตติศักดิ์ อักษรวงศ์)

อธิบดีกรมสุขภาพจิต

การให้ข้าราชการออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
(กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ
และเกิดประสิทธิผล พ.ศ. 2552)



แบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่
กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ข้าพเจ้า.....
 ตำแหน่ง/ระดับ.....กลุ่ม.....
 สังกัด.....ได้รับทราบว่ามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
 ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ในปีงบประมาณ พ.ศ. รอบที่
 ตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่ นั้น

ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินถัดไป ในปีงบประมาณ
 พ.ศ. รอบที่ ตั้งแต่วันที่
 ถึงวันที่ โดยได้จัดทำรายละเอียดของคำมั่นใน
 การพัฒนาปรับปรุงตนเองไว้แล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ผู้จัดทำข้อตกลง

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ลงชื่อ.....
 (.....)
 วันที่

ลงชื่อ
 (.....)
 วันที่

ข้าราชการผู้นั้นไม่จัดทำคำมั่น/ไม่ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานในคำมั่น

โดยมี.....เป็นพยาน

ลงชื่อ.....พยาน
 (.....)
 วันที่

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี)

ลงชื่อ.....
 (.....)
 วันที่

ลงชื่อ
 (.....)
 วันที่

ข้อตกลงการมอบหมายงาน

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม..... ถึง 31 มีนาคม) ☐ ครั้งที่ 2 (1 เมษายน ถึง 30 กันยายน)

ชื่อผู้รับการประเมิน ตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....

ตัวชี้วัดผลงาน KPIs/ งานในหน้าที่ได้รับมอบหมาย	เป้าหมาย / ผลผลิต	แหล่งที่มาของตัวชี้วัด						กิจกรรม/ขั้นตอนการ ดำเนินการ	ระยะเวลาแล้วเสร็จ/ ระยะเวลาดำเนินการ
		คำรับรอง//ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์หน่วยงาน	คลังตัวชี้วัด	PMQA กระบวนการสร้างคุณค่า/HA/ISO	PMQA กระบวนการสนับสนุน/HA/ISO	ภารกิจ		

(ลงชื่อ).....ผู้รับมอบหมาย
(.....)
วันที่.....

(ลงชื่อ).....ผู้มอบหมาย
(.....)
วันที่.....

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม..... ถึง 31 มีนาคม) ☐ ครั้งที่ 2 (1 เมษายน ถึง 30 กันยายน)

ชื่อผู้รับการประเมิน ลงนาม.....

ตำแหน่ง..... หน่วยงาน.....

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน..... ลงนาม.....

ตัวชี้วัดผลงาน KPIs	เป้าหมาย	ผลงาน	แหล่งที่มาของตัวชี้วัด						คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย*					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ก*ข) 5
			คำรับรอง/ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่หน่วยงาน	คลังตัวชี้วัด	PMQA กระบวนการสร้างคุณค่า/HA/ISO	PMQA กระบวนการสนับสนุน/HA/ISO	ภารกิจ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
ผลรวม														100%		

หมายเหตุ* คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย 1 = ต่ำกว่าเป้าหมายมาก 2 = ต่ำกว่าเป้าหมาย 3 = ได้ตามเป้าหมาย 4 = สูงกว่าเป้าหมาย 5 = สูงกว่าเป้าหมายมาก

แบบประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม..... ถึง 31 มีนาคม) ☐ ครั้งที่ 2 (1 เมษายน ถึง 30 กันยายน)

ชื่อผู้รับการประเมิน ลงนาม.....

ตำแหน่ง..... หน่วยงาน.....

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน..... ลงนาม.....

สมรรถนะที่ประเมิน	ระดับที่คาดหวัง	คะแนนที่ได้ (ก)*	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก) x (ข)	บันทึกโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี)	คะแนน (ก)* นิยาม
						1 คะแนน = ไม่สังเกตเห็น (Non Observe): ไม่สามารถแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมตามที่ระบุในพจนานุกรมสมรรถนะได้
						2 คะแนน = กำลังพัฒนา (Developing) : สามารถทำตามสมรรถนะตามที่กำหนดได้บ้าง ไม่ได้บ้าง ต้องได้รับการพัฒนาอีกมากโดยใช้เวลาอีกระยะหนึ่ง
						3 คะแนน = อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ (Proficient) : สามารถทำได้ดีถึงสมรรถนะที่คาดหวัง ต้องปรับปรุงบ้าง
						4 คะแนน = อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี (Very Proficient) : สามารถทำได้ครบหรือเกือบครบตามสมรรถนะที่กำหนด โดยไม่ปรากฏประเด็นต้องปรับแก้
						5 คะแนน = เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น (Role Model) ทำได้ครบตามสมรรถนะที่กำหนดในระดับที่สามารถอ้างอิงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น
รวม			100%			

หมายเหตุ สมรรถนะที่ประเมินตามตำแหน่งงานและระดับที่คาดหวังตามระดับตำแหน่ง ของมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง กรมสุขภาพจิต

บันทึกเพิ่มเติมประกอบแบบสรุปการประเมินสมรรถนะ

๑. สมรรถนะ ตัวที่ ๑
.....
.....
.....

๒. สมรรถนะ ตัวที่ ๒
.....
.....
.....

๓. สมรรถนะ ตัวที่ ๓
.....
.....
.....

๔. สมรรถนะ ตัวที่ ๔
.....
.....
.....

๕. สมรรถนะ ตัวที่ ๕
.....
.....
.....

๖. สมรรถนะ ตัวที่ ๖

.....

.....

.....

๗. สมรรถนะ ตัวที่ ๗

.....

.....

.....

๘. สมรรถนะ ตัวที่ ๘

.....

.....

.....

๙. สมรรถนะ ตัวที่ ๙

.....

.....

.....

๑๐.สมรรถนะ ตัวที่ ๑๐

.....

.....

.....