



ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม  
เรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนวิธีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

ด้วย ก.พ. ได้ออกกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๒ เล่ม ๑๒๖ ตอนที่ ๑๕ ก ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นไป ดังนั้น เพื่อเป็นการวางแผนในการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงาน และการดำเนินการกับข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จึงประกาศหลักเกณฑ์และขั้นตอนวิธีการดำเนินการพัฒนาผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ในสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ดังนี้

### ๑. กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ผู้บังคับบัญชาเห็นควรให้ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง คือ ผู้ที่ได้คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรือมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง

### ๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการพัฒนา

๒.๑ เมื่อผู้อำนวยการกอง หรือผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงานที่เรียกชื่อย่างอื่น ได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องปรับปรุงตนเองโดยมีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ให้ผู้อำนวยการกอง หรือผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงานที่เรียกชื่อย่างอื่นแจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบในแบบสรุป การประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ไว้เป็นหลักฐาน

๒.๒ การทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองนี้ ให้ผู้อำนวยการกอง หรือผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงานที่เรียกชื่อย่างอื่น จัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาตนเองในแบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ที่แนบท้ายประกาศนี้ โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของราชการให้ชัดเจนในการที่จะปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (ผลสัมฤทธิ์ของงาน) เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินครั้งต่อไป

ทั้งนี้ ในระหว่างรอบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้อำนวยการกอง หรือผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงานที่เรียกชื่อย่างอื่น กำกับติดตามอย่างต่อเนื่องและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานในการปฏิบัติราชการ

๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำมั่นสัญญาที่จัดทำขึ้นให้มีระยะเวลาไม่เกิน๓ รอบการประเมิน โดยให้ผู้อำนวยการกอง หรือผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงานที่เรียกชื่อย่างอื่น ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ๊ ๑๐๑๒/๑ ๖๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

๒.๔ การจัดทำคำมั่นสัญญาในการพัฒนาปรับปรุงตนเองต้องมีการบันทึกให้ชัดเจนว่า คำมั่นสัญญาในการพัฒนาตนเองที่ผู้อำนวยการกอง หรือผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นและข้าราชการผู้นั้นจัดทำขึ้นเป็นครั้งที่ ๑ หรือ ครั้งที่ ๒ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัตราราชการในครั้งถัดไป ทั้งนี้ ผู้อำนวยการกอง หรือผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นของผู้ได้บังคับบัญชาที่ให้คำมั่นสัญญาในการพัฒนาตนเองต้องจัดทำสำเนาบันทึกคำมั่นสัญญาดังกล่าว แจ้งให้กู้ลู่งานพัฒนาทรัพยากรบุคคลทราบด้วย

๒.๕ ในกรณีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัตราราชการของผู้บังคับบัญชา ก็สามารถทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๒.๖ เมื่อผู้อำนวยการกอง หรือผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงานที่เรียกชื่อย่างอื่นได้ประเมินผลการปฏิบัตราราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่ทำคำมั่นสัญญาในการพัฒนาปรับปรุงตนเองแล้ว และปรากฏว่ามีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัตราราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรือมีผลการปฏิบัตราราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุงสองครั้งติดต่อกัน ให้ผู้อำนวยการกอง หรือผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงานที่เรียกชื่อย่างอื่นซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัตราราชการของข้าราชการผู้นั้น รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อปลัดกระทรวงโดยเร็ว

๒.๗ เมื่อปลัดกระทรวงได้รับรายงานผลการประเมินนั้นแล้ว อาจพิจารณาและสั่งให้ดำเนินการตามแนวทางใดแนวทางหนึ่งก็ได้ใน ๓ แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ ๑ หากข้าราชการผู้นั้นประس่งจะออกจากราชการก็ให้มีหนังสือแจ้งผู้อำนวยการกอง หรือผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงานที่เรียกชื่อย่างอื่น เพื่อขอให้เสนอปลัดกระทรวง สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการโดยได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน หรือ

แนวทางที่ ๒ กรณีข้าราชการผู้นั้นมีได้ดำเนินการตามแนวทางที่ ๑ ปลัดกระทรวงอาจให้โอกาสข้าราชการผู้นั้นพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้ง โดยให้ผู้อำนวยการกอง หรือผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงานที่เรียกชื่อย่างอื่นจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นสัญญาในการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้ง หรือ

แนวทางที่ ๓ กรณีที่ข้าราชการผู้นั้นมีได้ดำเนินการตามแนวทางที่ ๑ แต่ผู้อำนวยการกอง หรือผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงานที่เรียกชื่อย่างอื่น พิจารณาแล้วเห็นควรเสนอปลัดกระทรวงสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการโดยได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนก็ได้

เมื่อปลัดกระทรวงพิจารณาแล้วเห็นว่าควรดำเนินการตามแนวทางที่ ๑ หรือแนวทางที่ ๓ ก็จะมีคำสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

๒.๘ หลังจากที่ปลัดกระทรวงได้สั่งให้ข้าราชการผู้นี้มีคะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรือมีผลการปฏิบัตราราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุงออกจากราชการตามแนวทางที่ ๑ หรือแนวทางที่ ๓ แล้ว จะรายงานการสั่งการดังกล่าว ไปให้ อ.ก.พ. กระทรวงเจ้าสังกัดพิจารณาว่าคำสั่งให้ออกจากราชการดังกล่าวถูกต้องหรือเหมาะสมหรือไม่ เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติเป็นประการได้แล้ว ปลัดกระทรวงมีคำสั่ง หรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วให้แจ้งคำสั่งหรือการปฏิบัติตามมติ อ.ก.พ. กระทรวงดังกล่าวให้ข้าราชการผู้นั้นทราบต่อไป

๒.๙ เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ยังสั่งให้ออกจากราชการ

ในกรณีเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้โดยให้สิทธิในการอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ทั้งนี้ ให้ยื่นอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่งให้ออกจากราชการ

### ๓. องค์ประกอบของคำมั่นสัญญา

คำมั่นสัญญาในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง เป็นข้อตกลงในการปรับปรุงตนเองในการปฏิบัติราชการหรือสัญญาที่จะปฏิบัติราชการให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายและมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลรวมทั้งการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ดังนั้น คำมั่นสัญญาในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ประกอบด้วยงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ผู้ทำคำมั่นสัญญาในการพัฒนาปรับปรุงตนเองทำให้สำเร็จในรอบการประเมิน (๖ เดือน) ดังไป

สำหรับข้าราชการที่ต้องเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ผู้บังคับบัญชาอาจจัดให้ข้าราชการผู้นั้นเข้าอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นต้องการพัฒนาและปรับปรุง โดยส่วนราชการจัดฝึกอบรมหรือจัดให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรนั้นในสถาบันฝึกอบรมต่างๆ แล้วให้สถาบันฝึกอบรมนั้นรายงานผลการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวให้ส่วนราชการทราบ หรือให้มีการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยวิธีการอื่นๆได้ เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การจัดให้มีผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น ทั้งนี้ ให้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองควบคู่กับจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วถัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นางสาวอัจฉรินทร์ พัฒันพันธ์ชัย)  
ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม



## แบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ครั้งที่ .....

ประจำรอบการประเมินที่ ..... ปีงบประมาณ พ.ศ. ....

ส่วนที่ ๑ : คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) \_\_\_\_\_

ตำแหน่ง \_\_\_\_\_ ประเภทตำแหน่ง \_\_\_\_\_

ระดับตำแหน่ง \_\_\_\_\_ สังกัด \_\_\_\_\_

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) \_\_\_\_\_

ตำแหน่ง \_\_\_\_\_

ตกลงทำคำมั่นในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

งานที่มี obligation	วิธีการปรับปรุง/พัฒนา	ระยะเวลา

(ลงชื่อ) ..... ผู้ทำคำมั่น

(.....)

ตำแหน่ง.....

(ลงชื่อ) ..... ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมินตามคำมั่นในการพัฒนาตนเอง

งานที่มอบหมาย	วิธีการปรับปรุง/พัฒนา	ผลการดำเนินปฏิบัติงาน

(ลงชื่อ) ..... ผู้ทำคำมั่น/ผู้รับการประเมิน  
(.....)  
ตำแหน่ง.....

(ลงชื่อ) ..... ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน  
(.....)  
ตำแหน่ง.....

หมายเหตุ : งานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ผู้ทำคำมั่นสัญญาในการพัฒนาปรับปรุงตนเองใช้สำหรับการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินนั้น