

# ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๒๐๕



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี  
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๕๗ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง การยุติมาตรการที่ ๓ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ และนำมาตรการใหม่มาใช้

เรียน รอง-นรม. กระทรวง กรม และ ปลด.ทุกกระทรวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักนายกรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๑๑(สร.๘)/๒๓๙  
ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗

ด้วยรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ประธาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง การยุติ  
มาตรการที่ ๓ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ และนำมาตรการใหม่มาใช้ มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา  
ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๗ ลงมติเห็นชอบให้นำ  
มาตรการที่ ๓ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการตามมติคณะรัฐมนตรี  
เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ มาใช้เพียงบางส่วนเท่าที่ดำเนินการมาจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗  
คือ ให้ข้าราชการที่มีปัญหาด้านสุขภาพทางกาย หรือสุขภาพทางจิตโดยมีใบรับรองแพทย์อย่างเป็นทางการ  
มาแสดงและประสงค์จะออกจากราชการ รวมทั้งผู้ที่ อ.ก.พ. กรมเห็นควรให้เข้าร่วมมาตรการที่ ๓ ได้ และ  
ผู้นั้นประสงค์จะออกจากราชการก็ให้ออกจากราชการโดยได้รับเงินก้อน ๘ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย  
และรับสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ และให้ยุติการดำเนินการต่อจากนั้นไป และเห็นชอบในหลักการให้นำ  
มาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการซึ่งคณะกรรมการข้าราชการ  
พลเรือน (ก.พ.) ได้พิจารณาแล้วมาดำเนินการแทน โดยให้เริ่มใช้มาตรการใหม่นี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม  
๒๕๕๗ เป็นต้นไป ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง  
เร่งดำเนินการต่าง ๆ ให้สอดคล้องและรองรับการดำเนินการตามที่รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม)  
ประธาน ก.พ. เสนอ

จึงเรียนยืนยันมา / จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบวรศักดิ์ อุวรรณโณ)  
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักบริหารการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๖๔



# ด่วนที่สุด

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี โทร. ๐ ๒๒๘๒ ๗๕๗๓  
ที่ นร ๐๔๑๑(ลร.๘)/๒๓๙ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗  
เรื่อง การยุติมาตรการที่ ๓ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ และนำมาตรการใหม่  
มาใช้

กราบเรียน นายกรัฐมนตรี

### ๑. เรื่องเดิม

๑.๑ คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เห็นชอบ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยมาตรการย่อย ๓ มาตรการ คือ

มาตรการที่ ๑ สนับสนุนผู้ประสงค์จะเริ่มอาชีพใหม่นอกกระบวน ราชการสำหรับผู้ประสงค์จะออกจากราชการไปประกอบอาชีพอื่นซึ่งมีลักษณะคล้ายโครงการ เกษียณอายุก่อนกำหนด หรือโครงการร่วมใจจากกันของบางหน่วยงาน

มาตรการที่ ๒ ให้ผู้ได้รับผลกระทบจากการปฏิรูประบบราชการ ออกจากราชการโดยได้รับเงินพิเศษ

มาตรการที่ ๓ พัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ระบบราชการ

๑.๒ หลังจากนำมาตรการที่ ๑ และ ๒ มาใช้แล้ว ต่อมาก็เริ่มนำ มาตรการที่ ๓ มาใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ โดยมีสาระสำคัญตามข้อเสนอของ คณะกรรมการมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังนี้

(๑) ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการประเมินประสิทธิภาพและ ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการทุกคนในฝ่ายบริหาร ซึ่งปกติมีการประเมินเพื่อเลื่อน เงินเดือนปีละสองครั้งอยู่แล้ว โดยให้เพิ่มการประเมินตามมาตรการที่ ๓ ควบคู่ไปด้วย เมื่อสิ้นเดือนกันยายน ๒๕๕๗ (ครั้งที่ ๑) และสิ้นเดือนมีนาคม ๒๕๕๘ (ครั้งที่ ๒) การประเมินครั้งแรกนี้ อาจทำในระดับหน่วย กอง โรงเรียน จังหวัดก็ได้ แต่ต้องส่งผลรวม

/ให้กรม ...



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ \_\_\_\_\_ - ๒ - \_\_\_\_\_

ที่ \_\_\_\_\_ วันที่ \_\_\_\_\_

เรื่อง การยุติมาตรการที่ ๓ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ ฯ

ให้กรมต้นสังกัดจัดเรียงลำดับคะแนนข้าราชการทั้งกรมอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งย่อมมีผู้ได้รับการประเมินในลำดับสูงและต่ำเป็นธรรมดา พวกที่กรมต้นสังกัดจัดอยู่ในกลุ่มต่ำสุดไม่เกินร้อยละ ๕ เรียกว่า "ผู้อยู่ในข่าย"

(๒) ให้กรมเสนอรายชื่อผู้อยู่ในข่ายให้ อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.มหาวิทยาลัย อ.ก.พ.ที่ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปีของหน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหมและเหล่าทัพ เพื่อให้ความเห็นชอบลำดับและรายชื่อผู้อยู่ในข่ายตาม (๑) และให้ความเห็นชอบว่าผู้อยู่ในข่ายดังกล่าวควรเป็นผู้เข้าร่วมมาตรการที่ ๓ ได้ หาก อ.ก.พ. ไม่เห็นชอบอย่างใดอย่างหนึ่ง ก็เป็นอันระงับบัญชีรายชื่อนั้น

(๓) เมื่อ อ.ก.พ.กรม เห็นชอบบัญชีรายชื่อผู้เข้าร่วมมาตรการที่ ๓ แล้ว (ซึ่งไม่จำเป็นต้องเห็นชอบ และไม่จำเป็นต้องถึงร้อยละ ๕) ให้จัดให้ผู้เข้าร่วมมาตรการที่ ๓ ซึ่งมีจำนวนไม่เกินร้อยละ ๕ ในแต่ละกรมดังกล่าว เข้ารับการพัฒนาตนเองด้วยการส่งไปฝึกอบรมวิชาการหรือภาคปฏิบัติ หรือเปลี่ยนสายงาน เปลี่ยนหน้าที่ เปลี่ยนเวลาทำงานตามความเหมาะสม

(๔) หากผู้เข้าร่วมมาตรการที่ ๓ คนใดไม่เห็นด้วยกับมติของ อ.ก.พ.กรม ก็ให้ร้องเรียนต่อ อ.ก.พ.กระทรวง ถ้า อ.ก.พ.กระทรวงเห็นว่า คำร้องเรียนฟังขึ้น ก็ให้ถอนชื่อนั้นออกจากรายชื่อดังกล่าว แต่ถ้าผู้ถูกจัดให้เข้าร่วมมาตรการที่ ๓ คนใดไม่ประสงค์จะปฏิบัติราชการต่อไปตั้งแต่แรก หรือเมื่อ อ.ก.พ.กระทรวงเห็นว่า คำร้องเรียนฟังไม่ขึ้น และให้ยกเสีย ผู้นั้นก็อาจขอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ตนออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๔ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้ โดยได้รับเงินก้อนในอัตรา ๘ เท่าของเงินเดือน

(๕) สำหรับผู้เข้าร่วมมาตรการที่ ๓ ที่สมัครใจอยู่ในราชการต่อไป โดยยินยอมเข้ารับการพัฒนา เมื่อถึงสิ้นเดือนมีนาคม ๒๕๔๘ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ \_\_\_\_\_ - ๓ - \_\_\_\_\_

ที่ \_\_\_\_\_ วันที่ \_\_\_\_\_

เรื่อง การยุติมาตรการที่ ๓ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ ฯ

ผลการปฏิบัติราชการของผู้ขึ้นอีกครึ่งหนึ่งเป็นครั้งที่สอง และส่งให้ อ.ก.พ.กรมพิจารณา เช่นเดิม หาก อ.ก.พ.กรมเห็นว่า ผู้ขึ้นยังคงมีรายชื่อซ้ำในกลุ่มต่ำสุดไม่เกินร้อยละ ๕ เช่นเดิม ซึ่งแสดงว่ายังมีได้พัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งให้ผู้ขึ้นออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๔ (๖) ได้ รุณหยอนประสิทธิภาพโดยไม่อาจรับเงิน ๘ เท่าได้อีก แต่ไม่ตัดสิทธิผู้ขึ้นที่จะร้องเรียนคำวินิจฉัยของ อ.ก.พ.กรม ต่อ อ.ก.พ.กระทรวง ก.พ. นายกรัฐมนตรี หรือนำเรื่องไปฟ้องร้องต่อศาลปกครอง

โดยสรุป มาตรการที่ ๓ นี้ ไม่ใช่การให้ข้าราชการออกร้อยละ ๕ เพราะบางกรมอาจไม่ถึงหรือไม่มีผู้ใดต้องออกจากราชการเลยก็ได้ มาตรการนี้ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ให้ข้าราชการตื่นตัว กระฉับกระเฉงและมีระบบการประเมินเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองเท่านั้น

### ๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ จากการพิจารณาทบทวนผลการดำเนินการในรอบ ๖ เดือน พบว่า มาตรการที่ ๓ มีข้อดี คือ

- (๑) ช่วยให้ผู้ที่ย่อนประสิทธิภาพสามารถออกจากราชการได้ โดยมีเงินเป็นทุน ๘ เท่าของเงินเดือน (เดิมให้ออกโดยไม่มีเงิน)
- (๒) ช่วยให้ผู้ที่มีจุดอ่อนสามารถเข้ารับการพัฒนาได้ (เดิมไม่มี)
- (๓) ถ้าไม่นำมาตรการนี้มาใช้ ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งให้ข้าราชการที่ย่อนประสิทธิภาพออกจากราชการได้อยู่แล้วตามมาตรา ๑๑๔ โดยไม่ได้รับเงิน ๘ เท่าของเงินเดือน และอาจมีผู้อยู่ในข่ายจำนวนมากกว่าร้อยละ ๕ ก็ได้
- (๔) เมื่อประกาศใช้มาตรการที่ ๓ ไป ก็ปรากฏว่าข้าราชการในหลายหน่วยได้เร่งปรับตนเองจนสามารถเป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ \_\_\_\_\_ - ๕ - \_\_\_\_\_

ที่ \_\_\_\_\_ วันที่ \_\_\_\_\_

เรื่อง การยุติมาตรการที่ ๓ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ ฯ

(๕) ในระบบราชการ เป็นที่ยอมรับว่ายังมีข้าราชการที่ไม่มีประสิทธิภาพ ประเภท "เข้าขาม เย็นขาม" "มาสาย กลับเร็ว" "ไม่ทำงาน" "ไม่ให้บริการที่ดีแก่ประชาชน" หรือทำผิดแต่ "หาใบเสร็จไม่ได้" อีกมาก มาตรการที่ ๓ จึงเป็นเครื่องมือในการดำเนินการต่อบุคคลเหล่านี้

(๖) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาทุกคนอยู่แล้วตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๙ และมาตรา ๙๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ

๒.๒ อย่างไรก็ตาม เมื่อถึงเดือนกันยายน ๒๕๔๗ อันเป็นเวลาใกล้สิ้นสุดกำหนดการประเมินครั้งแรก ปรากฏข่าวการตื่นตระหนกของข้าราชการและความไม่เข้าใจเป็นอันมาก จึงเห็นได้ว่ามาตรการที่ ๓ มีจุดอ่อนหรือข้อด้อยดังนี้

(๑) การประชาสัมพันธ์ในเวลาที่ผ่านมาเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจเจตนารมณ์และวิธีประเมิน และให้ข้าราชการเข้าใจเจตนารมณ์ ขั้นตอนและสิทธิของตนยังไม่แพร่หลายและกว้างขวางพอ แม้สำนักงาน ก.พ. จะทำความเข้าใจทางสื่อโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ และเอกสารชี้แจงไปเป็นอันมากแล้วก็ตาม

(๒) การประชาสัมพันธ์และการเสนอข่าวในเวลาที่ผ่านมาเน้นคำว่า "ร้อยละ ๕" มากเกินไป จนเกิดความเข้าใจว่าทุกโรงเรียน ทุกกอง ทุกกรม ต้องมีการให้ข้าราชการออกร้อยละ ๕

(๓) เกิดความหวาดกลัวว่า ผู้บังคับบัญชาจะกลั่นแกล้ง ซึ่งก็พอมีมูลอยู่บ้างว่า ผู้บังคับบัญชาบางคนข่มขู่หรือคาดหน้าไว้ก่อนว่า หากข้าราชการคนใดกระด้างกระเดื่อง หรือไม่ยอมทำตามคำสั่ง จะให้เข้าอยู่ในมาตรการ "๕%"

(๔) ระยะเวลาในการประเมินสั้นไป เพราะใช้เวลาเพียงหกเดือนแรก (ครั้งที่ ๑) และหกเดือนหลัง (ครั้งที่ ๒) รวมหนึ่งปีเท่านั้น ซึ่งข้าราชการบางคนอาจทำดีมาตลอด แต่เพียงหย่อนประสิทธิภาพลงเมื่อไม่กี่เดือนมานี้



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ \_\_\_\_\_ - ๕ - \_\_\_\_\_

ที่ \_\_\_\_\_ วันที่ \_\_\_\_\_

เรื่อง การยุติมาตรการที่ ๓ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ ฯ

(๕) แบบประเมินผลที่ใช้ยังไม่ชัดเจนพอ บางหน่วยใช้แบบประเมินผลเดียวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งแท้จริงควรมีช่องประเมินคนละเกณฑ์กัน

(๖) ยังขาดมาตรฐานในการประเมินระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ด้วยกัน เช่น บางกรมให้คนที่ปฏิบัติราชการไม่ดี ๕ คะแนน จาก ๑๐ คะแนน แต่บางกรมให้เพียง ๑ คะแนน จาก ๑๐ คะแนน จึงทำให้ล้าลั่นกัน

๒.๓ เมื่อได้รับรายงานเกี่ยวกับจุดอ่อนดังกล่าว รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ในฐานะประธาน ก.พ. จึงเรียกประชุมกรรมการ ก.พ. นัดพิเศษ เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๔๗ นี้ เพื่อพิจารณาแนวทางแก้ปัญหา โดยเชิญเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา อธิบดีกรมบัญชีกลาง และนายกสมาคมข้าราชการพลเรือน เข้าร่วมหารือด้วย

### ๓. ผลการพิจารณา

คณะกรรมการ ก.พ. ได้พิจารณาปัญหาและแนวทางการประชาสัมพันธ์ที่ดำเนินการมาแล้ว เสียงสะท้อนจากข้าราชการที่ผ่านทางเว็บไซต์ จดหมาย สื่อมวลชน และจากสมาชิกรัฐสภาในการอภิปรายร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พุทธศักราช ๒๕๔๘ แล้วมีความเห็นดังนี้

๓.๑ มาตรการที่ ๓ ดังกล่าว มีข้อดีมากกว่าข้อด้อย ในบางหน่วยงานที่มีข่าวลือมากจนก่อให้เกิดการตื่นตระหนก เช่น ครู แพทย์ พยาบาล แท้จริงปรากฏผลว่ามีการนำข้าราชการขึ้นบัญชีให้เป็นผู้เข้าร่วมมาตรการไม่มากนัก แต่โดยที่ยังมีข้อด้อยหรือจุดอ่อนดังกล่าว หากจะใช้เวลาปรับปรุงใหม่ให้ชัดเจน รัดกุม และเป็นธรรมยิ่งขึ้น ก็น่าจะเหมาะสม โดยยังสามารถสนองหลักการเดิมได้

๓.๒ เห็นควรให้นำมาตรการที่ ๓ ตามที่ได้ดำเนินการมาแล้ว มาใช้บางส่วนเพียงเท่าที่ดำเนินการมาจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๗ เท่านั้น คือ ให้ข้าราชการ

/ที่มี ...



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ \_\_\_\_\_ - ๖ - \_\_\_\_\_

ที่ \_\_\_\_\_ วันที่ \_\_\_\_\_

เรื่อง การยุติมาตรการที่ ๓ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ ฯ

ที่มีปัญหาทางสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตโดยมีใบรับรองแพทย์อย่างเป็นทางการมาแสดงและประสงค์จะออกจากราชการ สามารถออกจากราชการได้โดยได้รับเงิน ๘ เท่าของเงินเดือน และได้บำเหน็จบำนาญตามสิทธิเดิมเช่นเดียวกับข้าราชการที่ถูกประเมินให้อยู่ในข่าย และ อ.ก.พ.กรมเห็นควรให้เข้าร่วมมาตรการที่ ๓ ได้ ซึ่งประสงค์จะออกจากราชการ ตั้งแต่บัดนี้ ก็ให้ออกจากราชการได้โดยได้รับเงิน ๘ เท่าของเงินเดือนเช่นเดียวกัน ส่วนการดำเนินการต่อจากนั้นไปตามมาตรการที่ ๓ ให้เป็นอันยุติ

๓.๓ แม้จะยุติมาตรการที่ ๓ แล้ว แต่โดยที่การพัฒนาข้าราชการที่มี จุดอ่อนหย่อนประสิทธิภาพยังจำเป็นต้องมีอยู่ต่อไป และเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาจะต้อง พัฒนาข้าราชการเหล่านั้นตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๙ และมาตรา ๙๙ จึงให้มีมาตรการใหม่ ชื่อ "มาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ" เรียกโดย ย่อว่า "มาตรการพัฒนาข้าราชการ" ซึ่งเน้นการฝึกฝน อบรม ฟื้นฟู พัฒนาอารมณ์ จิตใจ ทักษะ วิชาความรู้ ทักษะ รวมถึงการที่อาจต้องเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้แก่ข้าราชการดังกล่าว เพื่อความเหมาะสมในการพัฒนาตนเอง โดยยังคงมีการประเมิน แต่มีระยะเวลาประเมินที่ยาวนานกว่ามาตรการที่ ๓ ซึ่งใช้เวลาประเมินเพียง ๒ วนรอบ (รวมแล้ว ๑ ปี) แต่ตามมาตรการใหม่นี้ถือว่าการพิสูจน์ความพร้อมและประสิทธิภาพ น่าจะใช้เวลาอย่างน้อย ๔ วนรอบ (รวม ๒ ปี) เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและคณะบุคคลผู้ประเมิน ที่หลากหลายมาร่วมในการประเมิน นอกจากนี้ แบบในการประเมินก็ควรออกแบบใหม่ ตามผลพิจารณาร่วมกันระหว่าง ก.พ. ก.พ.ร. และสมาคมข้าราชการพลเรือนเพื่อให้มี มาตรฐาน ผู้ประเมินเองก็ให้ใช้องค์คณะบุคคลคือ อ.ก.พ.กรม มิใช่เพียงลำพังผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นเพียงผู้เสนอแนะเบื้องต้นเท่านั้น โดยให้ ก.พ. แก่ไขกฏ ก.พ. ตามมาตรา ๒๑ ที่ว่า ใน อ.ก.พ.กรม ให้มีผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ คน เป็นว่า ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวต้องเป็นบุคคล



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ \_\_\_\_\_ - ๗ - \_\_\_\_\_

ที่ \_\_\_\_\_ วันที่ \_\_\_\_\_

เรื่อง การยุติมาตรการที่ ๓ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ ฯ

ภายนอกกรม มาตรการใหม่นี้จะไม่มีให้นำเรื่องร้อยละ ๕ มาใช้ และอาจมีหรือไม่มีการให้เงินก้อนแก่ผู้ที่เข้าร่วมมาตรการที่ประสงค์จะออกจากราชการ หรือหากมีก็อาจไม่ถึง ๘ เท่าของเงินเดือน มาตรการใหม่นี้จึงมีลักษณะเป็นมาตรการเอื้ออาทรแก่ข้าราชการที่มีจุดอ่อนต้องการการพัฒนาประสิทธิภาพ และเอื้ออาทรต่อความต้องการของประชาชนที่อยากได้รับบริการที่ดีจากข้าราชการ โดยเริ่มใช้มาตรการใหม่นี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๗ เป็นต้นไป ดังนั้น การประเมินยังต้องมีต่อไปเช่นเดิมทุกวงรอบ ๖ เดือน (มีนาคม ๒๕๔๘ กันยายน ๒๕๔๘ มีนาคม ๒๕๔๙) สำหรับผู้ไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์หรือตามที่กลุ่มที่กำหนดถือว่าไม่อาจพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพได้ จึงมีการนำมาตรการซึ่งอาจนำไปสู่การนำมาตรา ๑๑๔ (๖) มาใช้ ข้าราชการจึงควรพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

๓.๔ สำหรับผลการประเมินที่ดำเนินการไปแล้วในวงรอบที่ ๑

ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๗ ผู้บังคับบัญชายังคงต้องเสนอ อ.ก.พ.กรมพิจารณาตามเดิม และให้ อ.ก.พ.กรมเสนอรายชื่อพร้อมทั้งเหตุผลของการจัดลำดับให้ ก.พ. ทราบว่าได้ดำเนินการมาด้วยความเป็นธรรมหรือไม่ แม้จะไม่มีให้นำผลดังกล่าวไปใช้ก็ตาม ทั้งนี้ เพื่อ ก.พ. จะได้ประเมินคุณธรรมของผู้บังคับบัญชาและ อ.ก.พ.กรม ประกอบคำร้องเรียนที่เคยได้รับมาแล้ว

๓.๕ รายชื่อผู้ได้รับการประเมินในมาตรการที่ ๓ และมาตรการใหม่ให้รักษาเป็นความลับ แต่ผู้บังคับบัญชาควรเรียกตัวข้าราชการผู้นั้นมาหารือว่าควรแก้ไขอย่างไร หรือผู้นั้นต้องการรับความช่วยเหลืออย่างไรบ้าง ผู้บังคับบัญชาที่ข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาว่า ถ้าไม่ยอมทำตามที่ตนเรียกร้องโดยไม่ถูกต้องหรือผิดกฎหมาย ย่อมได้ชื่อว่าเป็นผู้ไม่เอื้อเฟื้อต่อข้าราชการด้วยกัน ถือเป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๘๒ และมาตรา ๙๓

๓.๖ ให้ ก.พ. กำหนดรายละเอียดในการดำเนินการตามมาตรการใหม่เสนอต่อคณะรัฐมนตรีต่อไป โดยคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพในการพัฒนาข้าราชการ





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ \_\_\_\_\_ - ๘ - \_\_\_\_\_

ที่ \_\_\_\_\_ วันที่ \_\_\_\_\_

เรื่อง การยุติมาตรการที่ ๓ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ ฯ

ความเป็นธรรม และการป้องกันการใช้อำนาจหน้าที่โดยไม่ชอบ หากเป็นไปได้ การประเมินผล  
คราวต่อไปควรมาจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประชาชนผู้ใช้บริการ  
ประกอบกัน โดยมีระยะเวลาประเมินที่ยาวนานต่อเนื่องพอสมควร และแบบประเมินผล  
ต้องมีมาตรฐาน อีกทั้งควรรับฟังความเห็นจากประชาชนด้วยว่า การจะพัฒนาให้ข้าราชการ  
มีประสิทธิภาพควรทำอย่างไร

๓.๗ให้นำเงินเหลือจ่ายจากมาตรการที่ ๑ และ ๒ มาใช้แก่ผู้เข้าร่วม  
มาตรการที่ ๓ ที่นำมาใช้บางส่วนตามข้อ ๓.๒ ได้ และให้ ก.พ. และสำนักงานคณะกรรมการ  
กฤษฎีกา เร่งแก้ไขร่างพระราชกฤษฎีกา และ กฎ ก.พ. ที่คณะรัฐมนตรีเคยอนุมัติไปแล้ว  
หรือยังไม่ได้อนุมัติ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการข้างต้นนี้

### ๔. ความเห็น

โดยที่ ก.พ. ได้พิจารณาข้อเสนอดังกล่าวแล้ว จึงกราบเรียนมาเพื่อ  
โปรดพิจารณา หากเห็นชอบ จักได้เสนอคณะรัฐมนตรีในวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๗ ต่อไป

(นายวิษณุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการ ก.พ.