สำเนา

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๒๙๕

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง การทบทวนแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

กราบเรียน/เรียน รอง-นรม., รัฐ-นร., กระทรวง, กรม

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๒๙๗ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ตามที่ได้ยืนยัน/แจ้งมติคณะรัฐมนตรี (๑๔ กันยายน ๒๕๖๔) เกี่ยวกับเรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ มาเพื่อทราบ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง การทบทวนแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ไปเพื่อดำเนินการ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เสนอความเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามบัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบการทบทวนกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔ (เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ) ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ทั้งนี้ ในส่วนของการประเมินในมิติด้านผลสัมฤทธิ์ ข. การดำเนินการในวาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกมอบหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks) ให้สำนักงาน ก.พ. นำความเห็นและข้อเสนอแนะของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงพาณิชย์ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ สำนักงบประมาณ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร และข้อสังเกตของกระทรวงมหาดไทย และสำนักงาน ก.พ.ร. ไปพิจารณาทบทวนร่วมกับกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงบประมาณ เพื่อปรับปรุงรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด "การเบิกจ่ายงบประมาณ" และประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมและได้ข้อยุติ โดยให้เป็นไปตามแนวทาง ดังนี้

๑.๑ รอบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ให้นำตัวชี้วัด "การก่อหนี้ผูกพันงบประมาณ" มาใช้ในการพิจารณา

๑.๒ รอบที่ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ให้นำตัวชี้วัด "การเบิกจ่ายงบประมาณ" มาใช้ในการพิจารณา

แล้วให้สำนักงาน ก.พ. นำข้อยุติดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอีกครั้งหนึ่งโดยเร็วก่อนสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

/๒. แนวทางการประเมิน ...

๒. แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่ได้ข้อยุติแล้วตามข้อ ๑ ให้เริ่มใช้ปฏิบัติในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘) เป็นต้นไป ทั้งนี้ การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้คงใช้แนวทางการประเมินเดิมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไปก่อน

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ (อย่างยิ่ง)

ณัฐฏ์จารี อนันตศิลป์

(นางณัฐฏ์จารี อนันตศิลป์)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๗๓๔ (กุลิสรา), ๑๕๓๒ (ปิญฑารีย์)
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖
www.soc.go.th
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@soc.go.th

หมายเหตุ อัยการสูงสุด : จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ
รอง-นรม., รัฐ-นร., กระทรวง : จึงเรียนยืนยันมา
กรม, องค์กรอิสระ : จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๑๒.๔/๒๕



สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง การทบทวนแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๒๙๗ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๒๔/ว ๑ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕
๓. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๔๖๖ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๗
๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๖๘ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๗

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ขอเสนอเรื่อง การทบทวนแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา โดยเรื่องนี้เข้าข่ายที่จะให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีได้ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๙)

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. <u>เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี</u>

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔ ได้พิจารณาเรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ และมีมติเห็นชอบทั้ง ๓ ข้อ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ (รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้ (๑) เห็นชอบกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐเพื่อเชื่อมโยงระบบการประเมิน "ส่วนราชการ" กับระบบการประเมิน "ผู้บริหาร" (๒) ให้นำกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐไปใช้กับผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นซึ่งอยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารโดยอนุโลม และ (๓) เห็นชอบร่างแบบประเมินผู้บริหารหน่วยงานของรัฐ และให้ดำเนินการตามกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป แต่เนื่องจากกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว มีรายละเอียดบางประการที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน สำนักงาน ก.พ. จึงเห็นควรนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาทบทวนมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔ (เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ) ทั้งนี้ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๙) เรื่องที่ขอทบทวนหรือยกเว้นการปฏิบัติตามมติของคณะรัฐมนตรี ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศตาม (๖)

/๒. ความเร่งด่วน ...

๒. ความเร่งด่วนของเรื่อง

เนื่องจากกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ (ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔) ถูกนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งกำหนดให้ดำเนินการปีงบประมาณละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม และรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาเป็นเรื่องเร่งด่วน

๓. สาระสำคัญและข้อเท็จจริง

๓.๑ กรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔ (เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ) มีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

๓.๑.๑ ผู้ประเมิน ได้แก่ นายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีเจ้าสังกัด

๓.๑.๒ ผู้รับการประเมิน ได้แก่ ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า และผู้ว่าราชการจังหวัด และให้ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นซึ่งอยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารนำไปประยุกต์ใช้โดยอนุโลม

๓.๑.๓ มิติการประเมิน ประกอบด้วย มิติด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance) ค่าน้ำหนักร้อยละ ๗๐ และมิติด้านสมรรถนะ (Competency) ค่าน้ำหนักร้อยละ ๓๐ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัด จำนวนตัวชี้วัด ค่าน้ำหนักของตัวชี้วัด และที่มาของข้อมูลประกอบการประเมิน สรุปได้ ดังนี้

รายละเอียด	ที่มาตัวชี้วัด/ผู้ประเมิน
๑. มิติด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance) (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๗๐)	
ประกอบด้วย ๒ มิติย่อย ดังนี้ ๑.๑ การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล (Agenda) และภารกิจประจำของส่วนราชการ (Function) คือ ผลการดำเนินการตามภารกิจที่เป็นวาระสำคัญของรัฐบาล อาทิ ประเด็นการปฏิรูปประเทศ หรือภารกิจที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และการดำเนินการตามภารกิจหลักของส่วนราชการและภารกิจในการพัฒนาองค์การ ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน ๓ – ๕ ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักร้อยละ ๔๐ – ๗๐	ตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งดำเนินการโดย สำนักงาน ก.พ.ร.

/รายละเอียด ...

รายละเอียด	ที่มาตัวชี้วัด/ผู้ประเมิน
๑.๒ การดำเนินการในวาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกมอบหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks) คือ ผลการดำเนินงานในกรณีที่ได้รับการมอบหมายภารกิจเพิ่มเติมเป็นพิเศษจากนายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีที่กำกับดูแลระหว่างรอบการประเมิน เช่น การบริหารจัดการภัยพิบัติ และโรคระบาด หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากการดำเนินการปกติ ประกอบด้วยตัวชี้วัด ๑ ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักไม่เกินร้อยละ ๓๐ ทั้งนี้ หากไม่มีตัวชี้วัดในมิตินี้สามารถเกลี่ยค่าน้ำหนักไปยังตัวชี้วัดในมิติการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล (Agenda) และภารกิจประจำของส่วนราชการ (Function) ได้	ผู้รับการประเมินตกลงตัวชี้วัดร่วมกับผู้ประเมิน (ถ้ามี)
๒. มิติด้านสมรรถนะ (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๓๐)	
๒.๑ การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (Communication & Engagement) ผู้รับการประเมินสามารถสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงานที่ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ เกิดประสิทธิภาพ สร้างแรงสนับสนุนและความร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ๒.๒ การเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ผู้รับการประเมินมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง พร้อมกับส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ มีการเรียนรู้และพัฒนาทั้งคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังต่อเนื่อง ๒.๓ การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future) ผู้รับการประเมินขับเคลื่อนภารกิจหรืองานบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผ่านการใช้ข้อมูลเชิงลึก และการปรับแนวทางการดำเนินการที่ออกแบบโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร ๒.๔ การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines, Moral & Ethics) ผู้รับการประเมินบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตน พร้อมกับส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงาน บนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม	ผู้ประเมินพิจารณาประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๓.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารของส่วนราชการ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า และผู้ว่าราชการจังหวัด ให้สอดคล้องกับกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔ (ตามข้อ ๓.๑) และสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๒๔/ว ๑ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕ (รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) แจ้งเวียนหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ ตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป โดยมีสาระสำคัญ สรุปได้ ดังนี้

/มิติ ...

<table>
<tr><td colspan="3">มิติด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance)</td></tr>
<tr><td colspan="3">ก. นโยบายของรัฐบาล (Agenda) และภารกิจประจำ (Function)</td></tr>
<tr><td rowspan="4">ผู้ประเมินไม่ต้องให้คะแนนประเมินในส่วนนี้ แต่จะใช้ข้อมูลตัวชี้วัด จำนวนตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และผลการประเมินส่วนราชการประจำปี จากระบบการรายงานผลการประเมินส่วนราชการ (e-SAR) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ในรอบ ๖ เดือน /๑๒ เดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนด</td><td>ตัวชี้วัด</td><td>ค่าน้ำหนัก</td></tr>
<tr><td>ก.๑ :</td><td rowspan="3">ร้อยละ
๔๐ - ๗๐</td></tr>
<tr><td>ก.๒ :</td></tr>
<tr><td>ก. .....</td></tr>
<tr><td colspan="3">ข. วาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกมอบหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">ผู้ประเมินตกลงตัวชี้วัดและค่าน้ำหนักร่วมกับผู้รับการประเมิน (ถ้ามี) จากนั้นผู้ประเมินจะพิจารณาประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดจากรายงานสรุปผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดมิติด้านผลสัมฤทธิ์ ข. ที่ผู้รับการประเมินจัดทำขึ้น และให้คะแนนประเมิน ดังนี้
<table>
<tr><th>ระดับ</th><th>ความหมาย</th></tr>
<tr><td>๑</td><td>ผู้รับการประเมินดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตกลงไว้ในระดับน้อยที่สุด</td></tr>
<tr><td>๒</td><td>ผู้รับการประเมินดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตกลงไว้ในระดับน้อย</td></tr>
<tr><td>๓</td><td>ผู้รับการประเมินดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตกลงไว้ในระดับปานกลาง</td></tr>
<tr><td>๔</td><td>ผู้รับการประเมินดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตกลงไว้ในระดับมาก</td></tr>
<tr><td>๕</td><td>ผู้รับการประเมินดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตกลงไว้ในระดับมากที่สุด</td></tr>
</table></td><td>ตัวชี้วัด</td><td>ค่าน้ำหนัก</td></tr>
<tr><td><u>ไม่เกิน ๑ ตัวชี้วัด</u></td><td><u>ไม่เกิน
ร้อยละ ๓๐</u></td></tr>
<tr><td colspan="3">มิติด้านสมรรถนะ (Competency)</td></tr>
<tr><td colspan="3">ค. สมรรถนะ</td></tr>
<tr><td rowspan="2">ผู้ประเมินพิจารณาว่า ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะ (๑) การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (๒) การเรียนรู้และพัฒนา (๓) การปฏิรูป /ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต และ (๔) การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับใด ดังต่อไปนี้
<table>
<tr><th>ระดับ</th><th>ความหมาย</th></tr>
<tr><td>๑</td><td>ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะดังกล่าวน้อยที่สุด</td></tr>
<tr><td>๒</td><td>ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะดังกล่าวน้อย</td></tr>
<tr><td>๓</td><td>ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะดังกล่าวปานกลาง</td></tr>
<tr><td>๔</td><td>ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะดังกล่าวมาก</td></tr>
<tr><td>๕</td><td>ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะดังกล่าวมากที่สุด</td></tr>
</table></td><td>สมรรถนะ</td><td>ค่าน้ำหนัก</td></tr>
<tr><td>๔ สมรรถนะ</td><td>ร้อยละ ๓๐</td></tr>
</table>

๓.๓ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๗ (รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓) รับทราบผลการประชุมคณะกรรมการติดตามเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณและการใช้จ่ายภาครัฐ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๗ และเห็นชอบมาตรการเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณและการใช้จ่ายภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้หน่วยรับงบประมาณและรัฐวิสาหกิจนำมาตรการเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณและการใช้จ่ายภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไปเป็นแนวทางในการเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณและการใช้จ่ายภาครัฐต่อไป รวมทั้ง มอบหมายให้กรมบัญชีกลางและสำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาแนวทางประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าหน่วยงานเจ้าของงบประมาณ ตามที่คณะกรรมการติดตามเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณและการใช้จ่ายภาครัฐเสนอ

๓.๔ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๖๘ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ (รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๔) ถึงหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า อธิบดีหรือเทียบเท่า และผู้ว่าราชการจังหวัด แจ้งการกำหนดตัวชี้วัด "การเบิกจ่ายงบประมาณ" เป็นตัวชี้วัดในกรอบการประเมินผู้บริหารของส่วนราชการ (ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔) มิติด้านผลสัมฤทธิ์ ข. วาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกมอบหมายเป็นพิเศษ (Urgent/Tasks) พร้อมทั้งแจ้งรายละเอียดและเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัด "การเบิกจ่ายงบประมาณ" โดยกำหนดให้ตัวชี้วัดดังกล่าวมีค่าน้ำหนักร้อยละ ๑๐

๓.๕ โดยที่กรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ (ตามข้อ ๓.๑) และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารของส่วนราชการ (ตามข้อ ๓.๒) ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินในมิติด้านผลสัมฤทธิ์ ข. การดำเนินการในวาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกมอบหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks) ไว้สอดคล้องกัน กล่าวคือ การประเมินในมิตินี้ประกอบด้วยตัวชี้วัดไม่เกิน ๑ ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักไม่เกินร้อยละ ๓๐ โดยผู้รับการประเมินและผู้ประเมินจะร่วมกันพิจารณากำหนดตัวชี้วัดและค่าน้ำหนักให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ดังนั้น การกำหนดให้มีตัวชี้วัด "การเบิกจ่ายงบประมาณ" เป็นตัวชี้วัดบังคับ (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๑๐) ในมิติการประเมินดังกล่าว ทำให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินไม่สามารถตกลงร่วมกันเพื่อกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินการตามวาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกมอบหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks) ตามกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔ ได้ สำนักงาน ก.พ. จึงเห็นควรให้มีการทบทวนมติคณะรัฐมนตรี (เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔) ในส่วนที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทการปฏิบัติราชการในปัจจุบันต่อไป

๔. <u>ประโยชน์และผลกระทบ</u>

การทบทวนกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลและการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

/๕. ค่าใช้จ่าย ...

๕. ค่าใช้จ่ายและแหล่งที่มา หรือการสูญเสียรายได้

ไม่มี

๖. ความเห็นหรือความเห็นชอบ/อนุมัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ไม่มี

๗. ข้อกฎหมายและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

๗.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ผลการประเมินตามวรรคหนึ่งให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้วย

๗.๒ มติคณะรัฐมนตรี

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔ (เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ) เห็นชอบทั้ง ๓ ข้อ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ สรุปได้ ดังนี้ (๑) เห็นชอบกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐเพื่อเชื่อมโยงระบบการประเมิน "ส่วนราชการ" กับระบบการประเมิน "ผู้บริหาร" (๒) ให้นำกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐไปใช้กับผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นซึ่งอยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารโดยอนุโลม และ (๓) เห็นชอบร่างแบบประเมินผู้บริหารหน่วยงานของรัฐ และให้ดำเนินการตามกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

๘. ข้อเสนอของหน่วยงานของรัฐ/คณะกรรมการเจ้าของเรื่อง

สำนักงาน ก.พ. เห็นควรเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาทบทวนกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ (ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔) ดังนี้

๘.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) เป็นต้นไป กำหนดให้การประเมินในมิติด้านผลสัมฤทธิ์ ข. การดำเนินการในวาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกมอบหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks) ประกอบด้วยตัวชี้วัดไม่เกิน ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

๘.๑.๑ ตัวชี้วัด "การเบิกจ่ายงบประมาณ" ค่าน้ำหนักร้อยละ ๑๐ (ตัวชี้วัดบังคับ) สำหรับรายละเอียดและเกณฑ์การประเมินให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด (ตามข้อ ๓.๔)

/๘.๑.๒ ตัวชี้วัด ...

๘.๑.๒ ตัวชี้วัด "การดำเนินการในวาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกมอบหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks)" ตามที่ผู้รับการประเมินและผู้ประเมินตกลงร่วมกัน ค่าน้ำหนักไม่เกินร้อยละ ๒๐ (ถ้ามี) ทั้งนี้ หากไม่มีตัวชี้วัดนี้ หรือมีแต่กำหนดค่าน้ำหนักไม่ถึงร้อยละ ๒๐ สามารถเกลี่ยค่าน้ำหนักไปยังตัวชี้วัดในมิติด้านผลสัมฤทธิ์ ก. การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล (Agenda) และภารกิจประจำของส่วนราชการ (Function) ได้

๘.๒ มอบหมายให้ ก.พ. เป็นผู้พิจารณากำหนดหรือปรับปรุงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า และผู้ว่าราชการจังหวัด ให้มีความเหมาะสมได้โดยไม่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุริยะ จึงรุ่งเรืองกิจ)
รองนายกรัฐมนตรี

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๔๓ (ขเคนทร์) ๘๘๓๙ (นพพร)
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๖๘
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@ocsc.go.th

สำเนาถูกต้อง

ปัญฑารีย์

(นางสาวปัญฑารีย์ ดีประเสริฐไชย)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

22 ก.ค. 2568