



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร. ๐-๒๖๑๘-๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๐๘
ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๒๓๗ วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง การกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับ

เรียน อปส. ผ่าน รปส.(นายประวิทย์) , รปส.(นายจรูญ) และ รปส.(นายจำลอง)

เพื่อโปรดพิจารณา/สั่งการ

เรื่องเดิม

๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ ก.ย.๒๕๕๒ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน อย่างน้อยแบ่งเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ช่วงคะแนนประเมินแต่ละระดับ ให้เป็นดุลยพินิจของส่วนราชการที่จะกำหนด

๒. ประกาศ กปส. ลงวันที่ ๓๑ ส.ค. ๒๕๕๕ กำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับเพื่อถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน ดังนี้

ระดับ	คะแนน
ดีเด่น ๑	๙๕-๑๐๐
ดีเด่น ๒	๙๐-๙๔
ดีมาก ๑	๘๕-๘๙
ดีมาก ๒	๘๐-๘๔
ดี	๗๐-๗๙
พอใช้	๖๐-๖๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐

ข้อเท็จจริง

หนังสือ กกจ. ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๒๑๘๙ ลงวันที่ ๒ ส.ค. ๒๕๕๖ อปส. อนุมัติให้กำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องและเป็นจริงตามผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

จำนวนข้าราชการ	ระดับการประเมินที่มี
สำนัก/กอง ที่มีข้าราชการ ๑๖ คน ขึ้นไป	อย่างน้อย ๓ ระดับ
สำนัก/กอง ที่มีข้าราชการ ๖ - ๑๕ คน	อย่างน้อย ๒ ระดับ
สำนัก/กอง ที่มีข้าราชการไม่เกิน ๕ คน	ตามความเหมาะสม
การประเมินของผู้บริหาร (อปส./รปส.)	ตามความเหมาะสม
หมายเหตุ ระดับการประเมินกำหนดไว้ ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง	

๑๓๐๘-๒๓๒๓

จากการนำแนวทางการกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วเป็นเวลา ๓ รอบการประเมิน (รอบ ๑ ต.ค. ๒๕๕๖ , ๑ เม.ย. ๒๕๕๗ และ ๑ ต.ค. ๒๕๕๗) ปรากฏว่ามีบางสำนัก/กอง แจ้งถึงปัญหาในการประเมินเนื่องจากในบางรอบการประเมินฯ การปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นไปในลักษณะการรวมพลังร่วมแรงร่วมใจจนทำให้ผลงานโดยรวมออกมาได้ดี มีประสิทธิภาพ แต่การประเมินต้องมีจำนวนสัดส่วนตามแนวทางที่กำหนดทำให้ผลการประเมินไม่เป็นไปตามผลการปฏิบัติจริง ดังนั้นเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างเหมาะสม กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้มีหนังสือ ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/ว ๓๔๖๒ ลงวันที่ ๒ ธ.ค. ๒๕๕๗ สอบถามความคิดเห็นจากผู้อำนวยการสำนัก/กอง เกี่ยวกับการกำหนดสัดส่วนการประเมินฯ ดังกล่าว เพื่อนำมาเสนอพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ กปส. ต่อไป ซึ่งสรุปความเห็นได้ดังนี้

๑. สำนัก/กอง จำนวน ๑๓ หน่วยงาน ได้แก่ นตส. สลก. กกจ. ศสช. สปต. กคส. สวท. กกร. สนช. สปข.๒ สปข.๕ สปข. ๖ และ สปข. ๘ เสนอให้ ปรับปรุงแนวทางในการประเมินโดยไม่ต้องกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินในแต่ละระดับ แต่ให้อยู่ในดุลยพินิจของสำนัก/กอง เพื่อให้การประเมินเป็นไปตามผลงานจริง ตามความเหมาะสม

๒. สำนัก/กอง จำนวน ๗ หน่วยงาน ได้แก่ กพร. สฟป. สนผ. สปข. สปข.๑ สปข.๓ และ สปข. ๗ เสนอให้ ปรับปรุงแนวทางในการกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินในแต่ละระดับ เป็นอย่างอื่น

๓. สำนัก/กอง จำนวน ๓ หน่วยงาน ได้แก่ สพท. สทท. และ สปข.๔ เสนอให้ ปรับปรุงแนวทางในการกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินในแต่ละระดับ แต่ไม่ได้ชี้แจงแนวทางที่ต้องการรายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๑

ข้อพิจารณา

คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของกรมประชาสัมพันธ์ ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ ธ.ค. ๒๕๕๗ ซึ่งมี รปส.(นายประวิทย์) เป็นประธานฯ พิจารณาเห็นว่าเนื่องจากสำนัก/กอง ต่างๆ มีจำนวนข้าราชการในสังกัดแตกต่างกัน ลักษณะงานต่างกัน และในแต่ละรอบการประเมินก็อาจมีภาระงานที่แตกต่างหากหลักเกณฑ์ตึงเกินไป ไม่สามารถปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริง อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมและจะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน จะเกิดผลเสียต่อราชการโดยรวมได้ ทั้งนี้การประเมินควรคำนึงถึงความเป็นธรรมและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ที่ทำงานได้ดีกว่า ควรมีผลการประเมินที่ดีกว่า ดังนั้น คณะกรรมการฯ จึงมีมติให้เสนอ อปส. พิจารณาปรับปรุงแนวทางในการกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับ โดยไม่ต้องมีการกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับ โดยควรให้สำนัก/กอง ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามความเป็นจริง ซึ่งผลของ

/ม.ป.จ.๕๖

การประเมินก็ต้องสอดคล้องกับ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ที่ห้ามไม่ให้ใช้วิธีการ
หารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน ทั้งนี้แต่ละสำนัก/กอง
จึงควรมีผลการประเมินอย่างน้อย ๒ ระดับ ขึ้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นควรประการใดกรุณาสั่งการ เพื่อจะได้แจ้งสำนัก/กอง
ทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป จักเป็นพระคุณยิ่ง

(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(นายประวิณ พิณระพวง)
รปส.

๒๖ ก.พ. ๒๕๕๘

(นายจรรยา ไชยคร)
รปส.

๒๕ ก.พ. ๒๕๕๘

(นายจำลอง สิงห์โตงาม)
รปส.

๑๘ ก.พ. ๒๕๕๘

เรียน ผอ.สำนัก/กอง และหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
ต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)

อกจ.

๑๘ มี.ค. ๒๕๕๘

(นายอภิรักษ์ จันทร์ขันธ์)

อปส.

๑๗ มี.ค. ๒๕๕๘

ปส. (นายประวิณ พิณระพวง) 1051

๒๖ ก.พ. ๒๕๕๘

รปส. (นายจำลอง สิงห์โตงาม) ๒๖๒

๑๘ ก.พ. ๒๕๕๘

รปส. (นายจรรยา ไชยคร)

๑๗ มี.ค. ๒๕๕๘

รปส. (นายจรรยา ไชยคร) ๕๐๒

๒๕ ก.พ. ๒๕๕๘

อปส. (นายอภิรักษ์ จันทร์ขันธ์) 1999

๒๖ ก.พ. ๒๕๕๘

สรุปข้อมูลการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมิน

ลำดับที่	หน่วยงาน	ข้อเสนอ	ความเห็น
๑	นตส.	ปรับปรุง	ไม่ต้องกำหนดจำนวนระดับการประเมิน
๒	สลก.	ปรับปรุง	- ไม่ควรกำหนดระดับการประเมินตายตัวให้สำนัก/กอง ปฏิบัติ - ควรมอบอำนาจให้กับผอ.สำนัก/กอง พิจารณาระดับเองได้ตามความเหมาะสม ซึ่งไม่เกินวงเงินที่ได้รับการจัดสรร
๓	กกจ.	ปรับปรุง	ไม่ควรกำหนดจำนวนระดับการประเมิน ควรให้ผู้ประเมินพิจารณาตามผลงาน และสมรรถนะของผู้รับการประเมิน
๔	คสช.	ปรับปรุง	ไม่ควรกำหนดระดับการประเมิน ควรให้เป็นไปตามความเหมาะสมของแต่ละสำนัก/กอง
๕	สปต.	ปรับปรุง	การกำหนดจำนวนระดับการประเมินภายในสำนัก/กอง ควรให้อยู่ในดุลพินิจของสำนัก/กอง หรือขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
๖	กคส.	ปรับปรุง	- ไม่ต้องกำหนดจำนวนข้าราชการ/ระดับการประเมินที่มีภายในสำนัก/กอง - ให้สำนัก/กอง เป็นผู้กำหนดระดับการประเมินเองตามความเหมาะสม
๗	สวท.	ปรับปรุง	กำหนดจำนวนระดับการประเมินภายในสำนัก/กอง ควรให้สำนัก/กอง พิจารณาตามความเหมาะสมโดยไม่ต้องกำหนดจำนวนข้าราชการ
๘	กกร.	ปรับปรุง	- ควรให้สำนัก/กอง เป็นผู้กำหนดระดับการประเมินเองเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานของแต่ละสำนัก/กอง - การกำหนดร้อยละการขึ้นเงินเดือนของการประเมินถูกกำหนดโดยวงเงินที่ได้รับจัดสรร ทำให้ร้อยละการขึ้นเงินเดือนมีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยงานเล็กกับหน่วยงานใหญ่ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างหน่วยงานเล็กที่มีคนจำนวนน้อยกับหน่วยงานใหญ่ที่มีคนจำนวนมาก ทำให้การประเมินมีข้อจำกัดในเรื่องวงเงินที่ได้รับจัดสรร ไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง
๙	สนช.	ปรับปรุง	ไม่ต้องกำหนดระดับการประเมินที่มีต่อจำนวนข้าราชการ ควรให้เป็นไปตามความเหมาะสม
๑๐	สปช.๒	ปรับปรุง	ไม่ควรกำหนดระดับกับจำนวนคน ควรเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานจริง และความเหมาะสมของหน่วยงาน
๑๑	สปช.๕	ปรับปรุง	การกำหนดจำนวนระดับการประเมินควรปรับปรุงให้สำนัก/กอง พิจารณาตามความเหมาะสมเอง เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการของสำนัก/กองและสามารถประเมินได้ตามสถานการณ์จริง
๑๒	สปช.๖	ปรับปรุง	ไม่ควรกำหนดจำนวนระดับการประเมิน ภายในสำนัก/กอง โดยให้สำนัก/กองกำหนดเอง
๑๓	สปช.๘	ปรับปรุง	การกำหนดจำนวนระดับการประเมินภายในสำนัก/กอง ควรให้อยู่ในดุลพินิจของสำนัก/กองเพื่อให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติราชการของแต่ละสำนัก/กอง ส่วนช่วงคะแนนการประเมินเห็นควรให้คงเดิมตามที่กำหนดไว้
๑๔	กพร.	ปรับปรุง	เนื่องจากบางสำนัก/กองมีบุคลากรไม่เท่ากัน หากไม่กำหนดจำนวนอาจส่งผลให้การประเมินไม่สะท้อนกับระดับ เพราะมีคะแนนในระดับดีเด่นจำนวนมาก ซึ่งจะมีผลต่อการเลื่อนเงินเดือน (โควตา) และไม่จำเป็นต้องแจ้งเวียนทาง Intranet เพราะจะทำให้ผู้ไม่มีรายชื่อเกิดผลกระทบ อาจมีการต่อต้านผู้บังคับบัญชา

ลำดับที่	หน่วยงาน	ข้อเสนอ	ความเห็น
๑๕	สพป.	ปรับปรุง	ควรกำหนดเกณฑ์การประเมินคะแนนตัวเลขมากกว่ากำหนดช่วงคะแนน เพื่อแก้ปัญหการกำหนดบุคลากรที่เป็นตัวแทนสำนัก/กอง ให้ได้รับการประเมินที่ต่ำสุด อาจกำหนดคะแนนต่ำสุดให้ชัดเจนว่าระดับใดควรได้รับการพัฒนา
๑๖	สนผ.	ปรับปรุง	ควรกำหนดระดับการประเมินภายในสำนัก/กอง ที่มีข้าราชการ ๑๖ คนขึ้นไปอย่างน้อย ๔ ระดับ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ดียิ่งขึ้น
๑๗	สปช.	ปรับปรุง	ควรมีอย่างน้อย ๓ ระดับเหมือนกับทุกหน่วยงาน เพราะตัวแปรในการประเมินไม่ได้ขึ้นกับจำนวนคน
๑๘	สปช.๑	ปรับปรุง	การคิดฐานเงินของ ก.พ. ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำและไม่เป็นธรรมควรคิดจากฐานเงินเดือนปัจจุบัน
๑๙	สปช.๓	ปรับปรุง	กำหนดจำนวนระดับการประเมินภายในสำนัก/กอง ควรให้อยู่ในเกณฑ์เดียวกันทั้งหมดไม่ควรแยกจำนวนข้าราชการเพราะการปฏิบัติงานอยู่ที่ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรายบุคคล
๒๐	สปช.๗	ปรับปรุง	ไม่จำเป็นต้องกำหนดให้มีการประเมินครบทั้ง ๕ ระดับ ได้แก้เต้น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง เนื่องจากเพื่อให้เกิดการยืดหยุ่นในการประเมิน เพราะบางรอบการประเมินมีผู้ที่ตั้งใจทำงานอยู่จำนวนมาก
๒๑	สพท.	ปรับปรุง	
๒๒	สทท.	ปรับปรุง	
๒๓	สปช.๕	ปรับปรุง	



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร ๐-๒๖๑๘-๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๐๖

ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๒๑๘๕ วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง การกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับ

เรียน อปส. ผ่าน รปส. (นายไพฑูรย์ฯ)

เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

เรื่องเดิม

คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ กปส. ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๙ พ.ย. ๒๕๕๕ และที่ประชุมผู้บริหาร กปส. รับทราบในคราวการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๘ ธ.ค. ๒๕๕๕ ให้กำหนดร้อยละของสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินในแต่ละระดับ โดยให้ทดลองใช้ในการประเมินฯ ปีงบประมาณ ๒๕๕๖-๒๕๕๗ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องและเป็นจริงตามผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

ระดับ	คะแนน	สัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมิน
ดีเด่น ๑	๙๕ - ๑๐๐	ไม่เกิน ๓๐ - ๓๕ %
ดีเด่น ๒	๙๐ - ๙๔	
ดีมาก ๑	๘๕ - ๘๙	ไม่เกิน ๖๐ - ๖๕ %
ดีมาก ๒	๘๐ - ๘๔	
ดี	๗๐ - ๗๙	ไม่เกิน ๕ - ๑๐ %
พอใช้	๖๐ - ๖๙	ตามความเหมาะสม
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ตามความเหมาะสม

ข้อเท็จจริง

๑. กปส. ได้ใช้แนวทางการกำหนดร้อยละของสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินในแต่ละระดับ ในการประเมินรอบที่ ๑/๒๕๕๖ แล้ว ๑ รอบการประเมิน

๒. กกจ. ได้มีหนังสือ ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/ว ๒๐๑๘ ลว. ๑๕ ก.ค. ๒๕๕๖ สำนวความคิดเห็นจาก ผอ.สำนัก/กอง ต่าง ๆ กรณีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดร้อยละของสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินในแต่ละระดับดังกล่าวข้างต้นมาใช้ในการประเมินในรอบต่อไป (รอบ ๒/๒๕๕๖) สรุปความคิดเห็นได้ ดังนี้

- เห็นด้วย จำนวน ๑๒ หน่วยงาน ได้แก่ อตส., อกค., ผอ.สปต., ผอ.สพป., ผอ.สพท., ผอ.สวท., ผอ.สทท., ผอ.สปข.๑, ผอ.สปข.๒, ผอ.สปข.๓, ผอ.สปข. ๔ และ ผอ.สปข.๗

- ไม่เห็นด้วย จำนวน ๑๑ หน่วยงาน ได้แก่ ผอ.กพร., ลนท., อกจ., อกร., อสข., ผอ.สนผ., ผอ.สปข., ผอ.สนข., ผอ.สปข.๕, ผอ.สปข.๖ และ ผอ.สปข.๘

ข้อพิจารณา

คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ กปส. ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๓๐ ก.ค. ๒๕๕๖ พิจารณาเห็นว่า การกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินในแต่ละระดับนั้นมีข้อดีคือสามารถแยกผู้ปฏิบัติงานดีเด่นออกมาได้อย่างชัดเจน แต่การกำหนดจำนวนสัดส่วนไว้อย่างจำกัดจะมีผลกระทบต่อหน่วยงานบางหน่วยงาน เช่น หน่วยงานที่มีจำนวนคนน้อยซึ่งต้องร่วมมือร่วมแรงทำงานเป็นทีมช่วยเหลือกันทำงานให้สำเร็จ บางครั้งไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติราชการตามผลการปฏิบัติงานจริงได้ เนื่องจากติดข้อกำหนดของสัดส่วนในระดับดีเด่น ที่ไม่เกิน ๓๕ % ทำให้ต้องมีการปรับลดคะแนนประเมินของข้าราชการบางรายลงเพื่อไม่ให้เกินจำนวนสัดส่วนที่กำหนด แต่โดยหลักการแล้วระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการมุ่งเน้นให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่เกิดขึ้นจริง และให้รางวัลที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบกับจากการสอบถามความคิดเห็นของ ผอ.สำนัก/กองต่างๆ แล้วปรากฏผลที่เห็นด้วยกับไม่เห็นด้วยก้ำกึ่งกัน จึงเห็นควรให้มีการปรับปรุงแนวทางการกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะงานและจำนวนบุคลากรของแต่ละสำนัก/กอง ดังนี้

๑) กำหนดระดับและคะแนนประเมิน ดังนี้

ระดับ	คะแนน
ดีเด่น ๑	๙๕ - ๑๐๐
ดีเด่น ๒	๙๐ - ๙๔
ดีมาก ๑	๘๕ - ๘๙
ดีมาก ๒	๘๐ - ๘๔
ดี	๗๐ - ๗๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐

๒) กำหนดจำนวนระดับการประเมินภายในสำนัก/กอง ดังนี้

จำนวนข้าราชการ	ระดับการประเมินที่มี
สำนัก/กอง ที่มีข้าราชการจำนวน ๑๖ คนขึ้นไป	อย่างน้อย ๓ ระดับ
สำนัก/กอง ที่มีข้าราชการจำนวน ๖ - ๑๕ คน	อย่างน้อย ๒ ระดับ
สำนัก/กอง ที่มีข้าราชการจำนวนไม่เกิน ๕ คน	ตามความเหมาะสม
การประเมินของผู้บริหาร (อปส./รปส.)	ตามความเหมาะสม
หมายเหตุ ระดับการประเมินกำหนดไว้ ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง	

ข้อเสนอ

เห็นควรปรับปรุงการกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินในแต่ละระดับให้เหมาะสมลักษณะงานและจำนวนบุคลากรของแต่ละสำนัก/กอง ตามข้อเสนอของที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ทั้งนี้ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๕๖ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบได้โปรดอนุมัติ เพื่อจะได้แจ้งเวียนให้ถือปฏิบัติต่อไป

(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(นายไพฑูรย์ หิรัญประดิษฐ์)

รปส.

- ๒ ส.ก. ๒๕๕๖

(นายอภิรักษ์ จันทรังษี)

อปส.

(สำเนา)

ประกาศกรมประชาสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑)

อนุสนธิประกาศกรมประชาสัมพันธ์ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์ นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์ ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ จึงให้แก้ไขประกาศกรมประชาสัมพันธ์ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์ ดังนี้

ข้อ ๓.๓ จากเดิม “ในแต่ละรอบการประเมินให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัด...” แก้ไขเป็น

“๓.๓ ในแต่ละรอบการประเมินให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัด มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยช่วงคะแนนการประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินฯ ดังต่อไปนี้

ระดับ	คะแนน
ดีเด่น ๑	๙๕ - ๑๐๐
ดีเด่น ๒	๙๐ - ๙๔
ดีมาก ๑	๘๕ - ๘๙
ดีมาก ๒	๘๐ - ๘๔
ดี	๗๐ - ๗๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐

และให้ประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการทราบในที่เปิดเผยอย่างช้าที่สุดพร้อมกับวันที่กรมประชาสัมพันธ์มีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน”

ข้อ ๔ จากเดิม “การประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่กรมประชาสัมพันธ์กำหนด...” แก้ไขเป็น

“๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่กรมประชาสัมพันธ์กำหนด ประกอบด้วย

(๑) แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ปร.๑)

(๒) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (แบบ ปร.๒) และแบบรายงานผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (แบบ ปร.๒-๑)

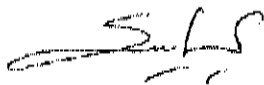
(๓) แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (แบบ ปร.๓-๑, ปร.๓-๒, ปร.๓-๓)”

ทั้งนี้ให้นำเกณฑ์การประเมินฯและแบบประเมินตามที่กำหนดในประกาศนี้ ไปใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๕๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) เป็นต้นไป นอกนั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์ในประกาศฯ เดิมทุกประการ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

(ลงชื่อ) ถีระพงษ์ โสดาศรี
(นายถีระพงษ์ โสดาศรี)
อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวรวงทอง ศรีสุพัฒน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๕

(สำเนา)

ประกาศกรมประชาสัมพันธ์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์

อนุสนธิประกาศกรมประชาสัมพันธ์ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๒ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ กรมประชาสัมพันธ์ นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์ ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ จึงให้ยกเลิกประกาศกรมประชาสัมพันธ์ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๒ ดังกล่าวข้างต้น และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์ ดังนี้

๑. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์นี้ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

๒. องค์ประกอบการประเมินมีสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนดสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

๒.๑ องค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐

๒.๒ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน พิจารณาจากตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ซึ่งตกลงร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติ และผู้บังคับบัญชา โดยอ้างอิงความสำเร็จของงานเพื่อให้ได้ตัวชี้วัดรายบุคคล โดยดำเนินการ ดังนี้

/๓.๑.๑ กำหนด...

๓.๑.๑ กำหนดกิจกรรม โดยอิงกับงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบ มี ๓ ลักษณะ ได้แก่

- งานยุทธศาสตร์ คือ งานที่ปรากฏในคำรับรองการปฏิบัติราชการ หรือ แผนปฏิบัติราชการประจำปีของกรมประชาสัมพันธ์
- งานภารกิจ คือ งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักตามตำแหน่ง หรือ ตามที่ได้รับมอบหมายของผู้รับการประเมิน
- งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ซึ่งไม่ใช่งานประจำ เช่น งานโครงการ หรือ กิจกรรมที่ได้ดำเนินการสนับสนุนให้แก่หน่วยงานภายนอก และ/หรือหน่วยงานในระดับพื้นที่ รวมตลอดทั้งงาน ในการแก้ปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่เกิดขึ้นในรอบประเมิน

๓.๑.๒ กำหนดตัวชี้วัด โดยให้สอดคล้องกับข้อ ๓.๑.๑ โดยในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัด พร้อมหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับ ลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ใน กรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่ เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม แบ่งออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่

(๑) ประเภทที่มุ่งเน้นปริมาณของงาน แนวทางการพิจารณา ได้แก่ จำนวน ผลงานที่ทำได้สำเร็จเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนดหรือปริมาณงานที่ควรจะทำให้ในเวลาที่จะควรจะเป็น

(๒) ประเภทที่มุ่งเน้นคุณภาพของงาน แนวทางการพิจารณา ได้แก่ ความ ถูกต้อง ประณีต ความเรียบร้อยของงาน และตรงตามมาตรฐานของงาน

(๓) ประเภทที่มุ่งเน้นความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด แนวทางการ พิจารณาได้แก่ เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้

(๔) ประเภทที่มุ่งเน้นความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการให้ทรัพยากร แนวทางการพิจารณา ได้แก่ การประหยัดในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้นทุน หรือ ค่าใช้จ่ายในการทำงาน การ ระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้

๓.๑.๓ กำหนดค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ต่อเมื่อ รวมกันแล้วต้องเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

๓.๑.๔ กำหนดค่าเป้าหมาย แบ่งเป็น ๕ ระดับ โดยให้ค่ามาตรฐานที่ผ่านการประเมิน อยู่ในระดับ ๓ ดังนี้

ระดับ ๕ หมายความว่า ค่าเป้าหมายที่สูงกว่ามาตรฐานมาก มีความยากค่อนข้างมาก

ระดับ ๔ หมายความว่า ค่าเป้าหมายที่สูงกว่ามาตรฐาน มีความยากปานกลาง

ระดับ ๓ หมายความว่า ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป

ระดับ ๒ หมายความว่า ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน

ระดับ ๑ หมายความว่า ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่รับได้

๓.๑.๕ กำหนดจำนวนตัวชี้วัดให้กำหนดโดยเหมาะสม เพื่อให้มีตัวชี้วัดที่ครอบคลุม มิติในการประเมินที่สำคัญ ๆ ได้โดยไม่เกิดภาระต่อการประเมินมากเกินไป ตัวชี้วัดของผู้รับการประเมิน ๑ คน ไม่ควรน้อยกว่า ๔ ตัว และไม่ควรเกิน ๙ ตัว

๓.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ตามที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมและการทำงานเป็นทีม โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมประชาสัมพันธ์กำหนด ตามเอกสารแนบท้ายนี้

๓.๓ ในแต่ละรอบการประเมินให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัด มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นดุลยพินิจของอธิบดี หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย ได้แก่ รองอธิบดี หัวหน้าหน่วยงานในระดับสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า เป็นผู้พิจารณาแบ่งกลุ่มผลคะแนนการประเมินของข้าราชการภายในสังกัด โดยคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และต้องประกาศระดับการแบ่งกลุ่มผลคะแนนประเมิน พร้อมกับการประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการทราบในที่เปิดเผยอย่างช้าที่สุดพร้อมกับวันที่กรมประชาสัมพันธ์มีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ให้สำนัก/กองสามารถแตกระดับผลการประเมินเป็นระดับย่อยได้ไม่เกิน ๕ ระดับ เช่น ระดับ ดีเด่น ๑, ระดับดีเด่น ๒, ระดับดีเด่น ๓, ระดับดีเด่น ๔ ,ระดับดีเด่น ๕ และให้กำหนดช่วงห่างของคะแนนในแต่ละระดับเท่า ๆ กัน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่กรมประชาสัมพันธ์กำหนด ประกอบด้วย

(๑) แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ประ.๑)

(๒) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (แบบ ประ.๒) แบบให้ความเห็นในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์ (ประชาสัมพันธ์จังหวัด) (แบบ ประ.๒-๑) แบบรายงานผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (แบบ ประ.๒-๒,ประ.๒-๓)

(๓) แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (แบบ ประ.๓-๑,ประ.๓-๒ และ ประ.๓-๓)

๕. ให้ผู้บังคับบัญชา กำกับ ติดตาม พัฒนา และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติราชการในระหว่างรอบการประเมิน

๖. ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ประ.๑) พร้อมให้คำปรึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนา

๗. ให้กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์ เฉพาะกลุ่มระดับดีเด่น และดีมาก หลังได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานแล้ว ทางอินเทอร์เน็ตให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินในรอบต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

/๘. ให้สำนัก...

๘. ให้สำนัก/กอง กำหนดการจัดเก็บสำเนาแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ปร.๑) และต้นฉบับแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (แบบ ปร.๒) แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (แบบ ปร.๓-๑, ปร.๓-๒ และ ปร.๓-๓) ไว้ในรูปแบบที่สามารถสืบค้นข้อมูลย้อนหลังได้ และสามารถจัดทำสรุป วิเคราะห์ผลในภาพรวมของระดับสำนัก/กองได้ อย่างน้อย ๒ รอบการประเมิน สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ปร.๑) ชุดต้นฉบับส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อจัดเก็บเข้าแฟ้มประวัติข้าราชการ ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่อาจเสนอให้มีระบบการจัดเก็บเป็นอย่างอื่นก็ได้

๙. กำหนดผู้มีอำนาจประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์ ตามเอกสารแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์อาจกำหนดผู้มีอำนาจในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นอย่างอื่นได้ โดยให้สอดคล้องตามแนวทางที่ ก.พ.กำหนด

๑๐. หลักเกณฑ์หรือแนวทางการดำเนินการใดที่ไม่ได้ระบุไว้ตามประกาศนี้ ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

ลงชื่อ กฤษณพร เสริมพานิช
(นายกฤษณพร เสริมพานิช)
อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวกันยรัตน์ เทียงน้อย)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔

กันยรัตน์/ร่าง/พิมพ์/ทาน

รายงานการประชุมคณะกรรมการก้านกรอง
ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของกรมประชาสัมพันธ์
ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗
วันอังคาร ที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม ๒๑๑B ชั้น ๒ กรมประชาสัมพันธ์

ผู้มาประชุม

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายประวิณ พัฒนะพงษ์
รองอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางพิชญา เมืองเนา
ผู้อำนวยการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย | กรรมการ |
| ๓. นายไพศาล เพ่งพิศ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักพัฒนานโยบาย
และแผนการประชาสัมพันธ์ | กรรมการ |
| ๔. นายเสรี จุบุญส่ง
(ผู้แทน) ประธานผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์เขต | กรรมการ |
| ๕. นายสมพงษ์ ปิตตานี
ประชาสัมพันธ์จังหวัดผู้แทนภาค ๑ | กรรมการ |
| ๖. นางอิตถจินดา อินทรทัต
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | กรรมการ |
| ๗. นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นางสาวกันยรัตน์ เทียงน้อย
หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นางสาวสุรางค์ศรี เอมดี
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. นางสาวจิตตานันท์ มณีรัตนฉัตรชัย
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. นางสาวรวงทอง ศรีสุพัฒน์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | |
|---|
| ๑. นางภณิดา บุรณ์เจริญ
นักสื่อสารมวลชนชำนาญการ |
| ๒. นางสาวกิตติยา ศรีใจอุ๊ด
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน |

๓. นางสาวทิพวรรณ สินโพธิ์
บุคลากร
๔. นางสาวจิตติญากรณ์ แคมคำ
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๑๕ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ

กรมประชาสัมพันธ์ มีคำสั่ง ที่ ๑๒๕๕/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๙ พ.ย. พ.ศ. ๒๕๕๕ แต่งตั้ง
คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของกรมประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. รองอธิบดีที่กำกับดูแลงานกองการเจ้าหน้าที่ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการสถานีวิจัยกระจายเสียงแห่งประเทศไทย | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนานโยบายและแผนการประชาสัมพันธ์ | กรรมการ |
| ๔. ประธานผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์เขต | กรรมการ |
| ๕. ประชาสัมพันธ์จังหวัดผู้แทนภาค ๑ | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ
กองการเจ้าหน้าที่ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

๑. พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงาน
ราชการ และลูกจ้างประจำ

๒. เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการและการบริหารค่าตอบแทนข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และ
ประเภททั่วไปทุกระดับ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของหน่วยงานในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์
ขอเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๓.๑ การพิจารณากลับกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
กรมประชาสัมพันธ์

หลักเกณฑ์

๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ ก.ย. ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการกลับกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ประกอบด้วยรองหัวหน้าส่วนราชการผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารบุคคลเป็นประธาน ข้าราชการที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควรไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินข้าราชการประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการและประเภททั่วไปทุกระดับ

๒. กรมประชาสัมพันธ์ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามประกาศลงวันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๕๕๔ ประกอบด้วยสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการพิจารณาจาก ๒ ส่วน คือ ผลสัมฤทธิ์ของงานมี สัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐ ซึ่งการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงานพิจารณาจากตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ๕ ระดับ ส่วนสมรรถนะประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ตามที่ ก.พ. กำหนด

๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้นำผลคะแนนการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัด มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ ต้องไม่น้อยกว่า ๖๐ และต้องประกาศระดับการแบ่งกลุ่มผลคะแนนประเมิน พร้อมกับประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการทราบในที่เปิดเผยอย่างช้าที่สุดพร้อมกับวันที่มีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๓) กำหนดแบบเพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๓ แบบ ประกอบด้วยแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ประ.๑) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (แบบ ประ.๒, ประ.๒-๑) แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (แบบ ประ.๓-๑ , ๓-๒ และ ๓-๓)

๔) มอบให้รองอธิบดี ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ประชาสัมพันธ์จังหวัด หัวหน้าหน่วยงานระดับส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน มีอำนาจในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดที่กำกับดูแล

๓. หนังสือ กกจ. ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๒๑๘๔ ลงวันที่ ๒ ส.ค. ๒๕๕๖ อปส. อนุมัติให้กำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องและเป็นจริงตามผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) กำหนดระดับและคะแนนประเมิน ดังนี้

ระดับ	คะแนน
ดีเด่น ๑	๙๕-๑๐๐
ดีเด่น ๒	๙๐-๙๔
ดีมาก ๑	๘๕-๘๙
ดีมาก ๒	๘๐-๘๔
ดี	๗๐-๗๙
พอใช้	๖๐-๖๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐

๒) กำหนดจำนวนระดับการประเมินภายในสำนัก/กอง ดังนี้

จำนวนข้าราชการ	ระดับการประเมินที่มี
สำนัก/กอง ที่มีข้าราชการ ๑๖ คน ขึ้นไป	อย่างน้อย ๓ ระดับ
สำนัก/กอง ที่มีข้าราชการ ๖ - ๑๕ คน	อย่างน้อย ๒ ระดับ
สำนัก/กอง ที่มีข้าราชการไม่เกิน ๕ คน	ตามความเหมาะสม
การประเมินของผู้บริหาร (อปส./รปส.)	ตามความเหมาะสม
หมายเหตุ ระดับการประเมินกำหนดไว้ ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง	

ข้อเท็จจริง

๑. หนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ส่วนมาก ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/ว ๒๘๔๖ ลงวันที่ ๖ ต.ค. ๒๕๕๗ แจ้งให้สำนัก/กอง และหน่วยงานต่างๆ รายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ (๑ เม.ย. ๒๕๕๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๗) เพื่อนำไปพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

- ผลการประเมินฯ ของ ผอ.สำนัก/กอง, ผชช., รักษาการ ผอ.สำนัก/กอง, ผอ.หน่วยงานภายใน ส่งให้ กกจ. รวบรวมส่งไปยัง กพร. เพื่อตรวจสอบก่อนนำเสนอ อปส.และ รปส.ที่กำกับดูแลดำเนินการประเมินฯ แล้วส่ง กกจ. ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนตามขั้นตอน

- ประชาสัมพันธ์จังหวัด ส่งให้ ผชป.สสท. รวบรวมส่งไปยัง กพร. เพื่อตรวจสอบก่อนนำเสนอ รปส. ที่กำกับดูแลดำเนินการประเมินฯ แล้วส่ง กกจ. ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนตามขั้นตอน

- ผลการประเมินฯ ของข้าราชการในสังกัด สำนัก/กอง ส่งให้ กกจ. ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนตามขั้นตอน

ตาราง ๑ สรุปแนวทางการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์

ผลการประเมิน	ส่ง ผชป.สกก.	ส่ง กกจ.	ส่ง กพร.	ส่ง อปส.รปส.	ส่ง กกจ.
๑. ผอ.สำนัก/กอง, ผชช., ร.ผอ. สำนัก/กอง, ผอ.หน่วยงานภายใน	-	๒๔ ต.ค. ๕๗	๓ พ.ย. ๕๗	๑๗ พ.ย. ๕๗	๒๗ พ.ย. ๕๗
๒. ประชาสัมพันธ์จังหวัด	๒๒ ต.ค. ๕๗	-	๓ พ.ย. ๕๗	๑๗ พ.ย. ๕๗	๒๗ พ.ย. ๕๗
๓. ข้าราชการในสังกัดสำนัก/กอง	-	-	-	-	๔ พ.ย. ๕๗

๒. อธิบดี รองอธิบดี และสำนัก/กอง ต่างๆ ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการประเภทวิชาการและทั่วไป ในรอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ จำนวน ๑,๕๗๗ ราย ตามองค์ประกอบที่กำหนด ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนร้อยละ ๗๐ และด้านพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ สัดส่วนร้อยละ ๓๐ และให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

สำหรับผลการประเมินฯ ของ ผอ.สำนัก/กอง, ผชช., รักษาการ ผอ.สำนัก/กอง, ผอ.หน่วยงานภายใน และประชาสัมพันธ์จังหวัด จำนวน ๙๓ ราย ยังไม่แล้วเสร็จ

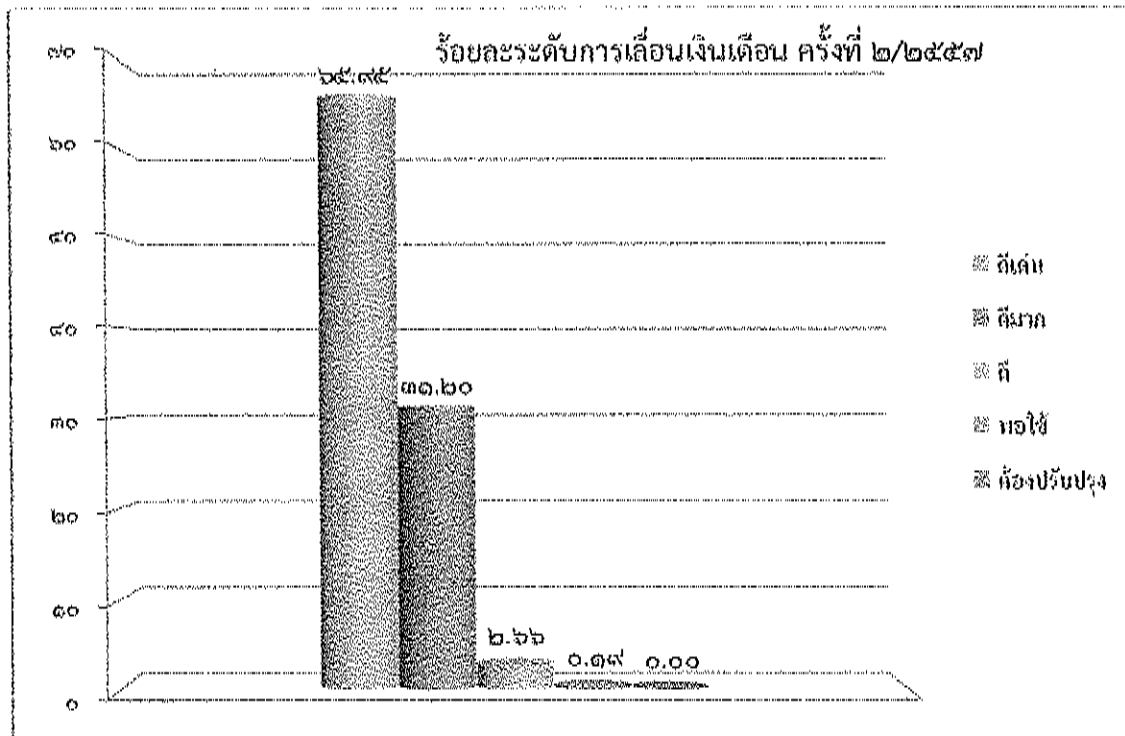
เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการรอบที่ ๒/๒๕๕๗ แล้วเสร็จภายในเดือน ธ.ค. ๒๕๕๗ ตามเป้าหมายที่กำหนด จึงขอเสนอที่ประชุมพิจารณาครั้งก่อนการประเมินผลการประเมินผลการทำงานเฉพาะของข้าราชการประเภทวิชาการและทั่วไป ในรอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ จำนวน ๑,๕๗๗ รายไปก่อน โดยสามารถสรุปข้อมูลของข้าราชการประเภทวิชาการและทั่วไป ในภาพรวม ตามตารางสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์ ดังนี้

ตาราง ๒ สรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์

เกณฑ์/ประเภท	วิชาการและทั่วไป	
	จำนวนคน	ร้อยละ
ดีเด่น	๑,๐๔๐	๖๕.๙๕
ดีมาก	๔๙๒	๓๑.๒๐
ดี	๔๒	๒.๖๖
พอใช้	๓	๐.๑๙
ต้องปรับปรุง	-	-
รวม	๑,๕๗๗	๑๐๐

จากตาราง ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์ รอบที่ ๒ ปี ๒๕๕๗ พบว่าข้าราชการประเภทวิชาการและทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๑,๕๗๗ คน ได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น มากที่สุด จำนวน ๑,๐๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๙๕ อันดับ ๒ ระดับดีมาก จำนวน ๔๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๐ อันดับ ๓ ระดับระดับดี จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๖ และระดับพอใช้ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๙

ภาพ ๑ กราฟแสดงภาพรวมร้อยละของจำนวนข้าราชการประเภทวิชาการและทั่วไป กรมประชาสัมพันธ์
ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๒/๒๕๕๗



จากกราฟ เกณฑ์คะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์ แบ่งเป็น ๕ ระดับ คือ ระดับดีเด่น แบ่งเป็น ดีเด่น ๑ มีค่าคะแนน ๙๕ - ๑๐๐ คะแนน ดีเด่น ๒ มีค่าคะแนน ๙๐ - ๙๔ คะแนน ระดับดีมาก แบ่งเป็น ดีมาก ๑ มีค่าคะแนน ๘๕ - ๘๙ คะแนน ดีมาก ๒ มีค่าคะแนน ๘๐ - ๘๔ คะแนน ระดับดี มีค่าคะแนน ๗๐ - ๗๔ คะแนน ระดับพอใช้ มีค่าคะแนน ๖๐ - ๖๔ คะแนน และระดับต้องปรับปรุง มีค่าคะแนน ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน ซึ่งผลการประเมินภาพรวม พบว่า มีการประเมินฯ ระดับดีเด่น จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๔๕ ระดับดีมาก คิดเป็น ๓๑.๒๐ ระดับดี คิดเป็น ๒.๖๖ และระดับพอใช้ คิดเป็น ๐.๑๙

ตาราง ๓ รายละเอียดจำนวนและร้อยละของข้าราชการประเภทอำนวยการ วิชาการและทั่วไป แยกตาม
สำนัก/กอง ที่ได้รับการประเมินในแต่ละระดับ

ลำดับ	หน่วยงาน	ระดับดีเด่น		ระดับดีมาก		ระดับดี		ระดับพอใช้		ต้องปรับปรุง		รวม
		คน	%	คน	%	คน	%	คน	%	คน	%	
๑	ผอ.สำนัก											
๒	ผอ.กอง/ปชส.											
๓	ผชช.											
๔	ทน./รท.ทน.											
๕	นตส.	๑	๓๓.๓๓	๒	๖๖.๖๗	-	-	-	-	-	-	๓
๖	กพร.	๔	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	๔
๗	กกร.	๔	๕๐.๐๐	๔	๕๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๘
๘	สสช.	๕	๒๘.๕๗	๙	๖๔.๒๘	๑	๗.๑๔	-	-	-	-	๑๔
๙	เลขาฯ อปส./รปส.	๑๖	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๖
๑๐	สปช.	๑๐	๖๒.๕๐	๔	๒๕.๐๐	๒	๑๒.๕๐	-	-	-	-	๑๖
๑๑	สสภ.	๑๖	๗๒.๗๒	๓	๑๓.๖๔	๓	๑๓.๖๔	-	-	-	-	๒๒
๑๒	สปค.	๙	๓๙.๑๓	๑๒	๕๒.๑๗	๒	๘.๗๐	-	-	-	-	๒๓
๑๓	กคณ	๑๓	๕๔.๑๗	๑๐	๔๑.๖๗	๑	๔.๑๗	-	-	-	-	๒๔
๑๔	กกจ	๒๐	๘๐.๐๐	๔	๑๖.๐๐	๑	๔.๐๐	-	-	-	-	๒๕
๑๕	สนช.	๒๔	๘๘.๘๘	๒	๗.๔๑	๑	๓.๗๐	-	-	-	-	๒๗
๑๖	สนผ.	๒๘	๘๔.๘๕	๔	๑๒.๑๒	๑	๓.๐๓	-	-	-	-	๓๓
๑๗	สพท.	๓๕	๗๙.๕๕	๖	๑๓.๖๔	๓	๖.๘๒	-	-	-	-	๔๔
๑๘	สพป.	๔๘	๙๐.๕๗	๔	๗.๕๕	๑	๑.๘๘	-	-	-	-	๕๓
๑๙	สพช.๘	๒๐	๓๐.๓๐	๔๓	๖๕.๑๕	๓	๔.๕๕	-	-	-	-	๖๖
๒๐	สพช.๗	๕๕	๗๘.๕๗	๑๔	๒๐.๐๐	-	-	๑	๑.๕๓	-	-	๗๐
๒๑	สพท.	๘๕	๘๕.๘๖	๙	๙.๐๙	๔	๔.๐๔	๑	๑.๐๑	-	-	๙๙
๒๒	สพช.๒	๖๓	๕๐.๘๑	๖๐	๔๘.๓๘	๑	๐.๘๐	-	-	-	-	๑๒๔
๒๓	สพช.๔	๖๕	๕๒.๐๐	๕๗	๔๕.๖๐	๒	๑.๖๐	๑	๐.๘๐	-	-	๑๒๕
๒๔	สพช.๖	๘๖	๖๐.๑๔	๕๕	๓๘.๔๖	๒	๑.๔๐	-	-	-	-	๑๔๓
๒๕	สพช.๑	๙๓	๖๒.๔๒	๕๓	๓๕.๕๗	๓	๒.๐๑	-	-	-	-	๑๔๙
๒๖	สวท.	๑๒๒	๘๓.๓๓	๒๗	๑๘.๐๐	๑	๐.๖๗	-	-	-	-	๑๕๐
๒๗	สพช.๓	๘๑	๕๐.๖๓	๗๔	๔๖.๒๕	๕	๓.๑๒	-	-	-	-	๑๖๐
๒๘	สพช.๕	๑๓๘	๗๗.๑๐	๓๖	๒๐.๑๑	๕	๒.๗๙	-	-	-	-	๑๗๙
	รวม	๑,๐๔๐		๔๙๒		๔๒		๓		-		๑,๕๗๗

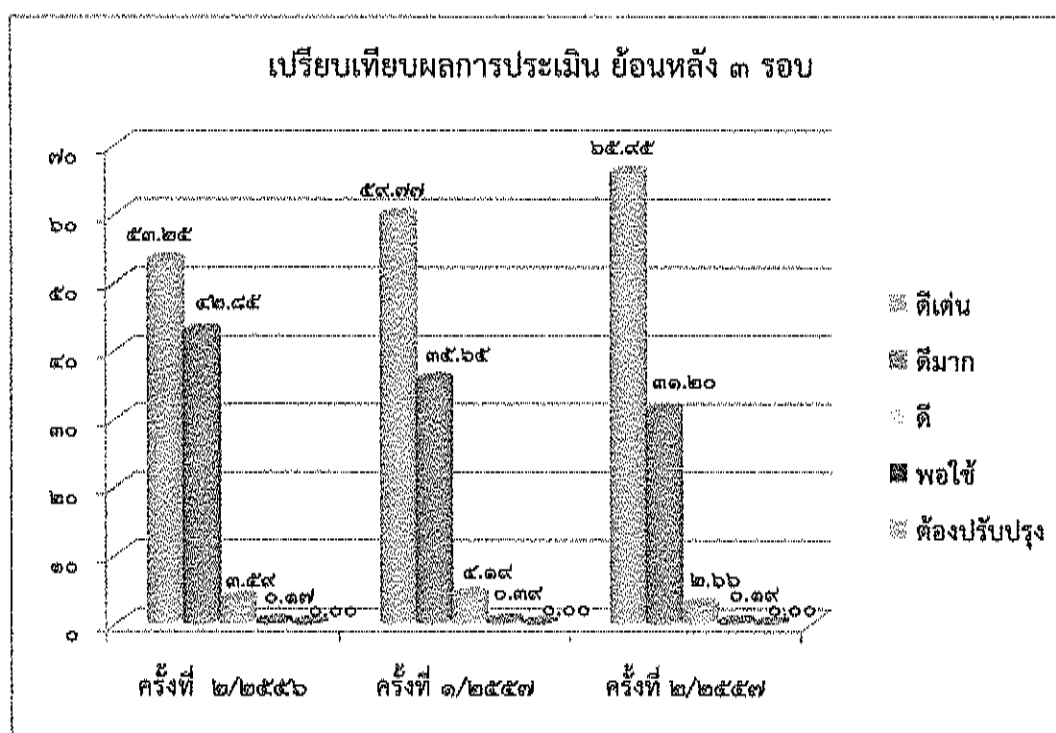
จากตาราง พบว่า หน่วยงานต่างๆ มีผลการปฏิบัติราชการแยกตามระดับการประเมินฯ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สำนัก/กอง ที่มีผลการประเมินส่วนใหญ่ อยู่ในระดับ ดีเด่น มีจำนวน ๑๙ หน่วยงาน ได้แก่ เลขาฯ อปส./รปส. , กพร. , สลก. , กกจ. , กคส. , สวท. , สทท. , สนช. , สปป. , สปช. , สนผ. , สพท. และ สปช.๑ - ๗ (กพร. และ เลขาฯ อปส./รปส. มีผลการประเมินในระดับดีเด่น อย่างเดียว)

สำนัก/กอง ที่มีผลการประเมินส่วนใหญ่ อยู่ในระดับ ดีมาก มีจำนวน ๔ หน่วยงาน ได้แก่ นตส. , ศสช. , สปต. และ สปช.๘

สำนัก/กอง ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น และ ดีมาก เท่ากัน คือ กกร.

ภาพ ๓ กราฟแสดงการเปรียบเทียบผลการประเมินระหว่างรอบที่ ๒/๒๕๕๖ , ๑/๒๕๕๗ และ ๒/๒๕๕๗



จากกราฟ พบว่าข้าราชการในกลุ่มประเภทวิชาการและทั่วไป ที่ได้รับการประเมินฯ ระดับ ดีเด่น ในครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ มีจำนวนเพิ่มขึ้นจากครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ และครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ ระดับดีมาก มีจำนวนลดลงจากครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ และครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ ระดับดี มีจำนวนเพิ่มขึ้น จากครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ และมีจำนวนลดลงจากครั้งที่ ๑/๒๕๕๗

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

ขอเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองฯ พิจารณาดังนี้

๑. เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมในการใช้ดุลพินิจของผู้ประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ประเภทวิชาการและทั่วไป ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ จำนวน ๑,๕๗๗ ราย

การพิจารณาของคณะกรรมการ

คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการแต่ละสำนัก/กอง แล้ว เห็นว่าผู้ประเมินในแต่ละสำนัก/กอง ได้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และผู้ถูกประเมินได้รับความพึงพอใจต่อผลการประเมินจึงได้ลงนามรับทราบผลการประเมิน เป็นที่เรียบร้อย แต่มีข้อสังเกตในรายที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับพอใช้บางราย อาจมีสาเหตุจากการไม่ผ่านการประเมินสมรรถนะ ซึ่งตามเกณฑ์กำหนดไว้มีผ่านกับไม่ผ่าน หากไม่ผ่านการประเมินจะทำให้คะแนนลดตัวละ ๒ คะแนน ทำให้คะแนนลดต่ำมาก โดยการประเมินผลด้านสมรรถนะ กำลังจะมีการปรับปรุงวิธีการประเมินใหม่ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำมาใช้ในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๕๘ สำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ควรใช้วิธีการสุ่มตรวจการตั้งตัวชี้วัดว่ามีความเป็นจริง เหมาะสม และได้มาตรฐานหรือไม่ ดังนั้น คณะกรรมการฯ จึงเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ของสำนัก/กอง ต่างๆ จำนวน ๑,๕๗๗ ราย เป็นไปตามมาตรฐาน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และมีความเป็นธรรมในการประเมิน

มติที่ประชุม เห็นชอบเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ ประเภทวิชาการและทั่วไป ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ จำนวน ๑,๕๗๗ ราย ตามที่สำนัก/กอง เสนอ

๒. เห็นชอบเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมในการใช้ดุลพินิจของผู้ประเมิน ในผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผอ.สำนัก/กอง, ผชช., รักษาการในตำแหน่ง ผอ.สำนัก/กอง หัวหน้าหน่วยงานภายใน และประชาสัมพันธ์จังหวัด ในรายที่ไม่มีปัญหาในการประเมินฯ ไว้เป็นหลักการ โดยไม่ต้องนำเข้าที่ประชุม

การพิจารณาของคณะกรรมการ

เนื่องจาก การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผอ.สำนัก/กอง, ผชช., รักษาการในตำแหน่ง ผอ.สำนัก/กอง, หัวหน้าหน่วยงานภายใน และประชาสัมพันธ์จังหวัด ยังไม่แล้วเสร็จ โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ยังต้องติดตามทวงถามการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการบางรายที่ต้องมีการแก้ไขเอกสารหรือ ส่งเอกสารเพิ่มเติม จึงยังไม่สามารถส่งผลการประเมินให้ อปส. และ รปส. ที่กำกับดูแล พิจารณาประเมิน ให้คะแนนได้ ซึ่งจะส่งผลให้การเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมของกรมประชาสัมพันธ์ล่าช้า กกจ. จึงจะขออนุมัติ เป็นหลักการไว้ให้ที่ประชุมเห็นชอบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรายที่ไม่มีปัญหาการประเมินฯ โดยไม่ต้องนัดประชุมใหม่เนื่องจากติดขัดในเรื่องระยะเวลา และงบประมาณในการจัดประชุม

คณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผอ.สำนัก/กอง, ผชช., รักษาการในตำแหน่ง ผอ.สำนัก/กอง, หัวหน้าหน่วยงานภายใน และประชาสัมพันธ์จังหวัด ผู้ประเมิน ได้แก่ อปส. และ รปส. ที่กำกับดูแล ซึ่งจะประเมินไปตามรายงานผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารดำเนินการตรวจสอบกลั่นกรองความถูกต้องของการ รายงานผลการปฏิบัติงานในส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานในตัวชี้วัดแต่ละตัวให้แล้ว การประเมินจึงเป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

มติที่ประชุม เห็นชอบเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมในการใช้ดุลพินิจของผู้ประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผอ.สำนัก/กอง, ผชช., รักษาการในตำแหน่ง ผอ.สำนัก/กอง หัวหน้าหน่วยงานภายใน และประชาสัมพันธ์จังหวัด ในรายที่ไม่มีปัญหาในการประเมินฯ ไว้เป็นหลักการ โดยไม่ต้องนำเข้าสู่ที่ประชุม

๓.๒ การพิจารณากลับกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ
กรมประชาสัมพันธ์

หลักเกณฑ์

กระทรวงการคลัง มีหนังสือที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ ส.ค. ๒๕๕๓ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ โดยมีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

๑. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงานจาก ๒ องค์ประกอบ คือ ผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนนในการประเมินแต่ละครั้ง

๒. การประเมินผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ให้มีสัดส่วนคะแนนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๓. กรณีที่คะแนนรวมในการประเมินมีจุดทศนิยม ให้ปัดทิ้งและนำคะแนนรวมที่ได้มาสรุปผลการประเมินใน ๓ ระดับ คือ ดีเด่น (๙๐ - ๑๐๐%) เป็นที่ยอมรับได้ (๖๐ - ๘๙%) และต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐%) และให้นำระบบเปิดมาใช้ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ลูกจ้างประจำได้ทราบ

๔. ให้มีคณะกรรมการระดับกรมในการพิจารณากลับกรองผลการประเมิน ให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรม ในการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ประเมินก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง โดยมีองค์ประกอบตามที่ส่วนราชการเห็นสมควร

ข้อเท็จจริง

สำนัก/กอง ต่างๆ ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำในรอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ (๑ เม.ย. ๒๕๕๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๗) รวมทั้งสิ้น ๒๒๐ คน ตามองค์ประกอบที่กำหนด ได้แก่ องค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ สัดส่วนร้อยละ ๓๐ และนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำในสังกัดมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยสามารถสรุปผลคะแนนการประเมินฯ ในภาพรวม ดังนี้

ตาราง ๔ ภาพรวมผลการประเมินการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำกรมประชาสัมพันธ์ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗

ระดับการประเมินฯ	เกณฑ์คะแนนประเมินฯ	จำนวนคน	ร้อยละ
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒๑๑	๙๕.๙๑
เป็นที่ยอมรับ	๖๐ - ๘๙	๙	๔.๐๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	-	-
รวม		๒๒๐	๑๐๐

จากตาราง พบว่า ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำกรมประชาสัมพันธ์ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ จำนวน ๒๒๐ คน มีลูกจ้างประจำได้รับการประเมินในระดับดีเด่น มากที่สุดจำนวน ๒๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๙๑ และระดับเป็นที่ยอมรับได้ ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๙ ซึ่งแสดงได้ตามแผนภูมิภาพ ดังนี้

ภาพ ๓ แผนภูมิภาพแสดงสัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำกรมประชาสัมพันธ์ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗



ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

ขอเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองฯ พิจารณาเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมในการใช้ดุลพินิจของผู้ประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗

มติที่ประชุม เห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ จำนวน ๒๒๐ รายตามที่สำนัก/กอง เสนอ

๓.๓ การพิจารณากลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการกรมประชาสัมพันธ์

หลักเกณฑ์

๑. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ หมวด ๓ ข้อ ๑๙ กำหนดให้ส่วนราชการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด

๒. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ ก.พ. ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ และประกาศกรมประชาสัมพันธ์ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์ กำหนด ดังนี้

๑) ให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการที่ส่วนราชการจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานราชการและนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ได้แก่ (๑) การเลื่อนค่าตอบแทน (๒) การเลิกจ้าง (๓) การต่อสัญญาจ้าง (๔) อื่น ๆ อาทิ เพื่อสร้างแรงจูงใจ และให้รางวัลตอบแทนพนักงานราชการที่มีผลงานได้มาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐาน เพื่อรักษาความเป็นธรรม ทั้งการบริหารค่าตอบแทนและการบริหารงานบุคคล

๒) ให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานภายใต้หลักเกณฑ์ที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน

๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานของพนักงานราชการผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน กำหนดให้มีสัดส่วน ดังนี้

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนร้อยละ ๘๐ ให้พิจารณาจากความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด และ/หรือหลักฐานที่บ่งชี้ผลผลิต และผลลัพธ์ของงานอย่างเป็นรูปธรรม กำหนดเป้าหมายผลผลิต ผลลัพธ์หรือความสำเร็จที่ต้องการจากภารกิจ/งานที่มอบหมายนั้น ๆ จากนั้นให้กำหนดตัวชี้วัดที่จะใช้วัดผลสำเร็จของงาน โดยให้พิจารณาจาก ๔ ปัจจัย ได้แก่ ปริมาณงานผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ให้ส่วนราชการกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะ แล้วให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานราชการเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด กำหนดค่าเป้าหมายเพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยค่าเป้าหมายจะต้องสะท้อนต่อผลผลิตหรือผลลัพธ์ของผลงาน หรือสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผล ซึ่งค่าเป้าหมายแบ่งเป็น ๕ ระดับไล่เรียงจากเป้าหมายผลงานระดับต่ำสุดไปสู่ระดับสูงสุด โดยเป้าหมายผลงานที่เป็นมาตรฐานทั่วไปให้อยู่ที่ระดับคะแนน ๓

๔) ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั่วไปตามปีงบประมาณปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ต.ค. ถึง ๓๑ มี.ค. ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เม.ย. ถึง ๓๐ ก.ย.

๕) ให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีหน้าที่ในการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ทั้งนี้ เพื่อความเป็นมาตรฐานและความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่ออธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ กรมประชาสัมพันธ์ได้กำหนดให้มีคณะทำงานกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในระดับสำนัก/กอง ทำหน้าที่ช่วยพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปในเบื้องต้นในระดับสำนัก/กองก่อน โดยองค์ประกอบของคณะทำงาน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าหน่วยงานเป็นประธานคณะทำงาน หัวหน้าหน่วยงานระดับส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย ที่มีพนักงานราชการทั่วไปปฏิบัติงานอยู่หรือข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปเป็นคณะทำงาน และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเป็นคณะทำงานและเลขานุการ

๖) เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้พนักงานราชการทั่วไปผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำ แก่พนักงานราชการทั่วไปเพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๗) กรณีการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีให้นำผลการประเมินเฉลี่ยทั้งปี (ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒) ไปใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี

๘) กรณีการเลิกจ้าง พนักงานราชการทั่วไปผู้ใดมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับ “ดี” ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง ทำความเห็น เสนออธิบดีกรมประชาสัมพันธ์เพื่อพิจารณาเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบ ภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบผลการปฏิบัติงาน

๙) กรณีการต่อสัญญาจ้าง ให้ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

กรมประชาสัมพันธ์จะต้องมีกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ จึงจะสามารถ ดำเนินการต่อสัญญาจ้างได้ และกรมประชาสัมพันธ์จะต้องมีหลักฐานโดยละเอียดชัดเจน ที่แสดงว่านโยบาย แผนงานหรือโครงการที่ดำเนินการอยู่นั้น ยังคงมีการดำเนินการต่อและจำเป็นต้องใช้พนักงานราชการ ปฏิบัติงานต่อไป หากกรมประชาสัมพันธ์ไม่มีแผนงานหรือโครงการที่จำเป็นต้องปฏิบัติ หรือไม่มีหลักฐาน แสดงโดยชัดเจนก็ให้เลิกจ้างพนักงานราชการในตำแหน่งนั้นๆ

๑๐) กำหนดระดับการประเมินและคะแนนประเมิน ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	คะแนน
ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๕ - ๙๔
ดี	๗๕ - ๘๔
พอใช้	๖๕ - ๗๔
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕

ข้อเท็จจริง

๑. ณ ๑ ต.ค. ๒๕๕๗ กรมประชาสัมพันธ์มีพนักงานราชการครองตำแหน่ง จำนวน ๔๘๔ ราย โดยในจำนวนดังกล่าวมีผู้ปฏิบัติงานไม่ครบ ๘ เดือน (จำนวน ๑๐ ราย) พนักงานราชการทั่วไป จำนวน ๔๘๔ ราย แยกตามกลุ่มงาน ประกอบด้วย

- กลุ่มงานบริการ จำนวน ๒๔ ราย (ตำแหน่ง จพ.ธุรการ , จพ.การเงินและบัญชี ผู้ประกาศและรายงานข่าว)

- กลุ่มงานเทคนิค จำนวน ๑๘๗ ราย (ตำแหน่งดุริยางคศิลปิน, คีตศิลปิน, จพ.โสตทัศนศึกษา , นายช่างไฟฟ้า, นายช่างภาพ, ผู้ประกาศและรายงานข่าว (ภาษาไทยใหญ่, ภาษาม้ง, ภาษาลาหู่, ภาษากะเหรี่ยง)

- กลุ่มบริหารทั่วไป จำนวน ๒๓๓ ราย (ตำแหน่งนักสื่อสารมวลชน, นักประชาสัมพันธ์, นักทรัพยากรบุคคล, นักจัดการงานทั่วไป, นักวิชาการเงินและบัญชี, นักวิชาการโสตทัศนศึกษา, นักศิลปกรรม, ดุริยางคศิลปิน, คีตศิลปิน)

๒. สำนัก/กอง และหน่วยงานต่างๆ ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานราชการทั่วไปในสังกัดตามที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ (ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๕๕๗) และ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ (ระหว่างวันที่ ๑ เม.ย. ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๗) ตามองค์ประกอบที่กำหนด ได้แก่ องค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนร้อยละ ๘๐ และด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานสัดส่วนร้อยละ ๒๐

กองกฎหมายและระเบียบ (กกร.) มีหนังสือ ที่ นร ๐๒๐๔.๐๑/๔๑๘ ลงวันที่ ๒๖ ส.ค. ๒๕๕๗ ได้จัดส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (รายบุคคล) รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ (๑ ต.ค. ๒๕๕๖ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๕๗) และรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ (๑ เม.ย. ๒๕๕๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๗) ของ น.ส.นฤมล สฤมลัน พนักงานราชการตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป กลุ่มบริหารทั่วไป สังกัด กกร. โดย น.ส.นฤมลฯ ได้คะแนนประเมิน ครั้งที่ ๑ (๘๕.๖๐%) อยู่ในช่วง (๘๕ - ๙๔) ระดับดีมาก/คะแนนประเมิน ครั้งที่ ๒ (๘๕.๖๐%) อยู่ในช่วง (๘๕ - ๙๔) ระดับดีมาก สรุปผลการประเมินได้คะแนนเฉลี่ยทั้งปี (๘๕.๖๐%) อยู่ในช่วง (๘๕ - ๙๔) ระดับดีมาก

จากการตรวจสอบข้อมูลการลาป่วย/ลากิจ ของ น.ส.นฤมลฯ ระหว่าง ๑ ต.ค. ๒๕๕๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๗ มีจำนวนวันลาป่วยทั้งปีรวมทั้งสิ้น ๔๔ วัน และวันลาจากรวมทั้งปี ๖ วัน แยกตามรอบการประเมิน สรุปได้ ดังนี้

รอบที่ ๑ (๑ ต.ค. ๒๕๕๖ - ๓๐ เม.ย. ๒๕๕๗)								รอบที่ ๒ (๑ เม.ย. ๒๕๕๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๗)							รวมทั้งปี	
การลา	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	รวม	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	รวม		
ลาป่วย	๓	๗	๒	-	๖	๗	๒๕	๑	๒	๑	๗	๕	๓	๑๙	๔๔ วัน	
ลากิจ	-	๓	-	-	-	๑	๔	-	-	๒	-	-	-	๒	๖ วัน	
								๒๙								๕๐ วัน

ข้อมูลสถิติการลาของ น.ส.นฤมลฯ พบว่า แต่ละเดือนมีการลาอย่างน้อย ๒ วัน และมากที่สุด ๗ วัน หากเป็นการลาต่อเนื่องจะมีการลาติดต่อกันไม่ต่ำกว่า ๒ - ๓ วัน

จากการพิจารณาข้อมูลผลการประเมินการปฏิบัติราชการเชิงเปรียบเทียบกับสถิติการลาของ น.ส.นฤมลฯ แล้ว กกก. มีข้อสังเกตว่า น.ส.นฤมลฯ มีการลาอยู่เนืองๆ ตลอดรอบการประเมิน ทั้ง ๒ รอบ ซึ่งน่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แต่ผลการประเมินเฉลี่ยทั้งปีอยู่ในระดับดีมาก (คะแนน ๘๕.๖๐%) ซึ่งผู้มีอำนาจประเมินฯ อาจยังมิได้พิจารณาประเมินตามองค์ประกอบอย่างรอบคอบครบถ้วน ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม เป็นประโยชน์ต่อราชการ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานราชการ และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการเลื่อนค่าตอบแทน การเลิกจ้าง การต่อสัญญาจ้าง หรืออื่น ๆ ได้อย่างแท้จริง รวมทั้งเพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานและความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยรวมไปถึงข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการในหน่วยงาน หากหลักการประเมินไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อาจเกิดผลกระทบต่อการประเมินของพนักงานราชการที่มีพฤติกรรมลักษณะเช่นเดียวกันได้ กกก. จึงได้มีหนังสือด่วนมาก ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๒๗๐๔ ลงวันที่ ๒๓ ก.ย. ๒๕๕๗ แจ้งให้ กกร. ทราบ เพื่อยืนยันผลการประเมินการปฏิบัติงานของ น.ส.นฤมลฯ เพื่อประกอบการเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาตามหลักเกณฑ์

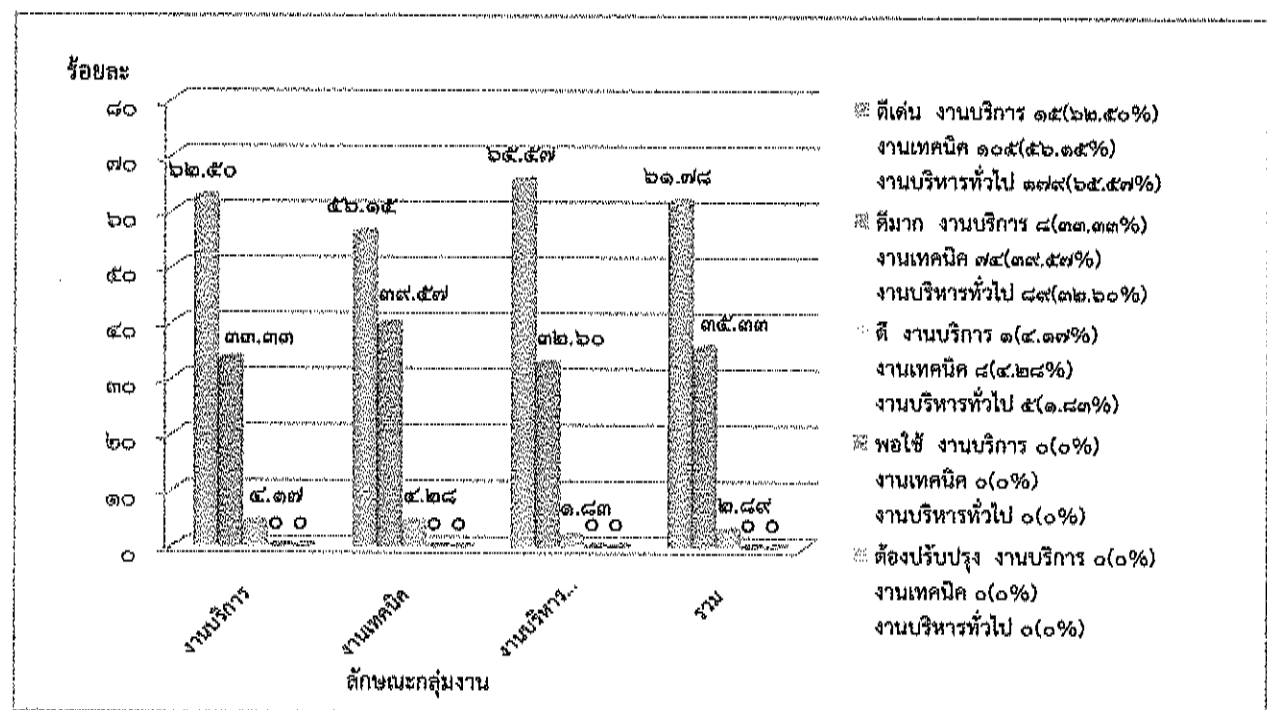
อกร. (นายยุทธนา เทียงพงศ์) ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ชี้แจงว่า “การลาป่วยๆ หากมีไข้ กรณีจำเป็นจะถือว่ามีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล แต่การลาเพราะเหตุจำเป็น เช่น สุขภาพ (การลาป่วย) หรือมีกิจธุระจำเป็น เช่น บิดา มารดา เจ็บป่วย (ลากิจ) เป็นเหตุผลความจำเป็นอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้ จึงยืนยันผลการประเมิน” ตามผลการประเมินข้างต้น

จากการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ตามที่สำนัก/กอง และหน่วยงานต่างๆ ได้ประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่กรมประชาสัมพันธ์กำหนดมาจัดกลุ่มตามระดับคะแนน แยกตามระดับผลการประเมิน ๕ ระดับ ตามช่วงคะแนนดังนี้ ระดับดีเด่น (๙๕ - ๑๐๐ คะแนน) ระดับดีมาก (๘๕ - ๙๔ คะแนน) ระดับดี (๗๕ - ๘๔ คะแนน) ระดับพอใช้ (๖๕ - ๗๔ คะแนน) และต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๕ คะแนน สรุปข้อมูลภาพรวม ตามตารางแสดงผลการประเมินแยกตามกลุ่มงาน และระดับการประเมินได้ ดังนี้

๒.๑ ตารางแสดงผลการประเมินแยกตามกลุ่มและระดับการประเมิน

กลุ่มงาน	จำนวนผู้ที่ได้รับการประเมินแยกตามระดับการประเมิน											
	ดีเด่น		ดีมาก		ดี		พอใช้		ต้องปรับปรุง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
งานบริการ	๑๕	๖๒.๕๐	๘	๓๓.๓๓	๑	๔.๑๗	-	-	-	-	๒๔	๑๐๐.๐๐
งานเทคนิค	๑๐๕	๕๖.๑๕	๗๔	๓๙.๕๗	๘	๔.๒๘	-	-	-	-	๑๘๗	๑๐๐.๐๐
งานบริหาร ทั่วไป	๑๗๙	๖๕.๕๗	๘๙	๓๒.๖๐	๕	๑.๘๓	-	-	-	-	๒๗๓	๑๐๐.๐๐
รวม	๒๙๙	๖๑.๗๘	๑๗๑	๓๕.๓๓	๑๔	๒.๘๙	-	-	-	-	๔๘๔	๑๐๐.๐๐

๒.๒ กราฟแสดงร้อยละของพนักงานราชการทั่วไป แยกตามกลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค และกลุ่มงานบริหารทั่วไป ที่ได้รับการประเมินในแต่ละระดับ



จากข้อมูล ๒.๑ และ ๒.๒ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปเฉลี่ยในรอบการประเมิน ๑/๒๕๕๗ และ ๒/๒๕๕๗ ปรากฏผล ดังนี้

พนักงานราชการทั่วไป กลุ่มงานบริการ จำนวนทั้งสิ้น ๒๔ คน พบว่าได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น มากที่สุด จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐ รองลงมาอยู่ในระดับดีมาก จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ และระดับดี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๗ ตามลำดับ

พนักงานราชการทั่วไป กลุ่มงานเทคนิค จำนวนทั้งสิ้น ๑๘๗ คน พบว่าได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น มากที่สุด จำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๑๕ รองลงมาในระดับดีมาก จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๕๗ และอันดับ ๓ ระดับดี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๘ ตามลำดับ

พนักงานราชการทั่วไปกลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๒๗๓ คน พบว่าได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น มากที่สุด จำนวน ๑๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๕๗ รองลงมา ระดับดีมาก จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๐ และอันดับ ๓ ระดับดี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๓ ตามลำดับ

ผลการประเมินของพนักงานราชการทั่วไปในภาพรวม จำนวนทั้งสิ้น ๔๘๔ คน พบว่าพนักงานราชการส่วนใหญ่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นมากที่สุด จำนวน ๒๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๗๘ อันดับ ๒ ระดับดีมาก จำนวน ๑๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๓๓ และอันดับ ๓ คือ ระดับดี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๙ ตามลำดับ

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ระดับดีเด่น		ระดับดีมาก		ระดับดี		ระดับพอใช้		ควรปรับปรุง		จำนวน รวม (คน)
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
๑	งานเลขานุการ	๔	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	๔
๒	สสภ.	๑	๒๐.๐๐	๔	๘๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๕
๓	กกจ.	๓	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	๓
๔	กคส.	๖	๖๐.๐๐	๓	๓๐.๐๐	๑	๑๐.๐๐	-	-	-	-	๑๐
๕	กกร.	-	-	๑	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๑
๖	สพป.	๑๗	๙๔.๔๔	๑	๕.๕๖	-	-	-	-	-	-	๑๘
๗	สพด.	๑	๕๐.๐๐	๑	๕๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒
๘	สพท.	๑	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
๙	สพข.	๓	๗๕.๐๐	๑	๒๕.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔
๑๐	สวท.	๓๘	๗๗.๕๕	๑๑	๒๒.๔๕	-	-	-	-	-	-	๔๙
๑๑	สทท.	๙๙	๖๑.๑๑	๖๒	๓๘.๒๗	๑	๐.๖๒	-	-	-	-	๑๖๒
๑๒	สนข.	๒๐	๗๔.๐๗	๗	๒๕.๙๓	-	-	-	-	-	-	๒๗
๑๓	สพข.๑	๑๖	๖๘.๕๗	๗	๓๐.๔๓	-	-	-	-	-	-	๒๓
๑๔	สพข.๒	๑๐	๓๒.๒๖	๑๔	๔๕.๑๖	๗	๒๒.๕๘	-	-	-	-	๓๑
๑๕	สพข.๓	๑๑	๖๑.๑๑	๖	๓๓.๓๓	๑	๕.๕๖	-	-	-	-	๑๘
๑๖	สพข.๔	๕	๖๒.๕๐	๒	๒๕.๐๐	๑	๑๒.๕๐	-	-	-	-	๘
๑๗	สพข.๕	๑๔	๘๗.๕๐	๑	๖.๒๕	๓	๑๘.๗๕	-	-	-	-	๑๘

๑๘	สปช.๖	๒๐	๓๖.๓๖	๓๕	๖๓.๖๔	-	-	-	-	-	-	๕๕
๑๙	สปช.๗	๑๔	๘๗.๕๐	๒	๑๒.๕๐	-	-	-	-	-	-	๑๖
๒๐	สปช.๘	๑๐	๔๑.๖๗	๑๒	๕๐.๐๐	๒	๘.๓๓	-	-	-	-	๒๔
๒๑	สปช.ส.บึงกาฬ	๑	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
๒๒	สปช.ส.ยะลา	๒	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	๒
๒๓	สปช.ส.ปัตตานี	๑	๕๐.๐๐	๑	๕๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒
๒๔	สปช.ส.นราธิวาส	๒	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	๒
รวม		๒๙๙	๖๑.๗๘	๑๗๑	๓๕.๓๓	๑๔	๒.๘๙	-	-	-	-	๔๘๔

สำนัก/กอง ที่มีผลการประเมินของพนักงานราชการทั่วไปส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก จำนวน ๕ หน่วยงาน ได้แก่ (๑) สลก. (๒) กกร. (๓) สปช.๒ (๔) สปช.๖ และ (๕) สปช.๘ ตามลำดับ

สำนัก/กอง ที่มีผลการประเมินของพนักงานราชการทั่วไป ระดับดีเด่น เท่ากับ ระดับดีมาก จำนวน ๒ หน่วยงาน ได้แก่ (๑) สปต. และ (๒) ส.ปชส.ปัตตานี

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จากการเปรียบเทียบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการแยกตามลักษณะ กลุ่มงาน สำนัก/กอง และแยกตามระดับการประเมิน พบว่าผลการประเมินของพนักงานราชการแต่ละ กลุ่มงาน สำนัก/กอง มีผลการประเมินเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ พนักงานราชการทั่วไปสังกัด กรมประชาสัมพันธ์ ส่วนใหญ่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น รองลงมาเป็นระดับดีมากและระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินในภาพรวม

ขอเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรม จากการใช้ดุลยพินิจของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ประกอบด้วยกลุ่มงานบริการ จำนวน ๒๔ ราย กลุ่มงานเทคนิค จำนวน ๑๘๗ ราย กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน ๒๗๓ ราย รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๘๔ ราย ในรอบปี ๒๕๕๗ ตามที่สำนัก/กองต่างๆ เสนอ ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจเพื่อนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ณ ๑ ต.ค. ๒๕๕๗ ต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบผลการประเมินของนางสาวนฤมล สกุลมัน พนักงานราชการตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป กองกฎหมายและระเบียบ ตามที่ผู้บังคับบัญชาได้เสนอ และเห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติราชการของ พนักงานราชการ จำนวน ๔๘๔ ราย ในรอบปี ๒๕๕๗ ตามที่สำนัก/กอง เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ เพื่อพิจารณา

การกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับ

ข้อเท็จจริง

หนังสือ กกจ. ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๒๑๘๙ ลงวันที่ ๒ ส.ค. ๒๕๕๖ อปส. อนุมัติให้กำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องและเป็นจริงตามผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

จำนวนข้าราชการ	ระดับการประเมินที่มี
สำนัก/กอง ที่มีข้าราชการ ๑๖ คน ขึ้นไป	อย่างน้อย ๓ ระดับ
สำนัก/กอง ที่มีข้าราชการ ๖ - ๑๕ คน	อย่างน้อย ๒ ระดับ
สำนัก/กอง ที่มีข้าราชการไม่เกิน ๕ คน	ตามความเหมาะสม
การประเมินของผู้บริหาร (อปส./รปส.)	ตามความเหมาะสม
หมายเหตุ ระดับการประเมินกำหนดไว้ ๕ ระดับ คือ ต่ำเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง	

ข้อพิจารณา

จากการนำแนวทางการกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วเป็นเวลา ๓ รอบการประเมิน (รอบ ๑ ต.ค.๒๕๕๖ , ๑ เม.ย. ๒๕๕๗ และ ๑ ต.ค. ๒๕๕๗) ปรากฏว่ามีบางสำนัก/กอง แจ้งถึงปัญหาในการประเมิน เนื่องจากในบางรอบการประเมินฯ การปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นไปในลักษณะการรวมพลังร่วมแรงร่วมใจจนทำให้ผลงานโดยรวมออกมาได้ดี มีประสิทธิภาพ แต่การประเมินต้องกำหนดสัดส่วนตามแนวทางที่กำหนดทำให้ผลการประเมินไม่เป็นไปตามผลการปฏิบัติจริง ดังนั้นเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างเหมาะสม กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้มีหนังสือ ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/ว ๓๔๖๒ ลงวันที่ ๒ ธ.ค. ๒๕๕๗ สอบถามความคิดเห็นจากผู้อำนวยการสำนัก/กอง เกี่ยวกับการกำหนดสัดส่วนการประเมินดังกล่าวเพื่อนำมาเสนอพิจารณาปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งสรุปความเห็นได้ดังนี้

ลำดับที่	หน่วยงาน	ข้อเสนอ	ความเห็น
๑	นตส.	ปรับปรุง	ไม่ต้องกำหนดจำนวนระดับการประเมิน
๒	สกก.	ปรับปรุง	- ไม่ควรกำหนดระดับการประเมินตายตัวให้สำนัก/กอง ปฏิบัติ - ควรมอบอำนาจให้กับผอ.สำนัก/กอง พิจารณาระดับเองได้ตามความเหมาะสม ซึ่งไม่เกินวงเงินที่ได้รับการจัดสรร
๓	กกจ.	ปรับปรุง	ไม่ควรกำหนดจำนวนระดับการประเมิน ควรให้ผู้ประเมินพิจารณาตามผลงาน และสมรรถนะของผู้รับการประเมิน
๔	ศสช.	ปรับปรุง	ไม่ควรกำหนดระดับการประเมิน ควรให้เป็นไปตามความเหมาะสมของแต่ละสำนัก/กอง
๕	สปต.	ปรับปรุง	การกำหนดจำนวนระดับการประเมินภายในสำนัก/กอง ควรให้อยู่ในดุลพินิจของสำนัก/กอง หรือขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ลำดับที่	หน่วยงาน	ข้อเสนอ	ความเห็น
๖	กคส.	ปรับปรุง	- ไม่ต้องกำหนดจำนวนข้าราชการ/ระดับการประเมินที่มีภายในสำนัก/กอง - ให้สำนัก/กอง เป็นผู้กำหนดระดับการประเมินเองตามความเหมาะสม
๗	สวท.	ปรับปรุง	กำหนดจำนวนระดับการประเมินภายในสำนัก/กอง ควรให้สำนัก/กอง พิจารณาตามความเหมาะสมโดยไม่ต้องกำหนดจำนวนข้าราชการ
๘	กกร.	ปรับปรุง	- ควรให้สำนัก/กอง เป็นผู้กำหนดระดับการประเมินเองเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานของแต่ละสำนัก/กอง - การกำหนดร้อยละการขึ้นเงินเดือนของการประเมินถูกกำหนดโดยวงเงินที่ได้รับจัดสรร ทำให้ร้อยละการขึ้นเงินเดือนมีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยงานเล็กกับหน่วยงานใหญ่ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างหน่วยงานเล็กที่มีคนจำนวนน้อยกับหน่วยงานใหญ่ที่มีคนจำนวนมาก ทำให้การประเมินมีข้อจำกัดในเรื่องวงเงินที่ได้รับจัดสรร ไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง
๙	สพป.	ปรับปรุง	ไม่ต้องกำหนดระดับการประเมินที่มีต่อจำนวนข้าราชการ ควรให้เป็นไปตามความเหมาะสม
๑๐	สปข.๒	ปรับปรุง	ไม่ควรกำหนดระดับกับจำนวนคน ควรเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานจริง และความเหมาะสมของหน่วยงาน
๑๑	สปข.๕	ปรับปรุง	การกำหนดจำนวนระดับการประเมินควรปรับปรุงให้สำนัก/กอง พิจารณาตามความเหมาะสมเอง เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการของสำนัก/กองและสามารถประเมินได้ตามสถานการณ์จริง
๑๒	สปข.๖	ปรับปรุง	ไม่ควรกำหนดจำนวนระดับการประเมิน ภายในสำนัก/กอง โดยให้สำนัก/กองกำหนดเอง
๑๓	สปข.๘	ปรับปรุง	การกำหนดจำนวนระดับการประเมินภายในสำนัก/กอง ควรให้อยู่ในดุลพินิจของสำนัก/กองเพื่อให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของแต่ละสำนัก/กอง ส่วนช่วงคะแนนการประเมินเห็นควรให้คงเดิมตามที่กำหนดไว้
๑๔	กพร.	ปรับปรุง	เนื่องจากบางสำนัก/กองมีบุคลากรไม่เท่ากัน หากไม่กำหนดจำนวนอาจส่งผลให้การประเมินไม่สะท้อนกับระดับ เพราะมีคะแนนในระดับดีเด่นจำนวนมาก ซึ่งจะมีผลต่อการเลื่อนเงินเดือน (โควตา) และไม่จำเป็นต้องแจ้งเวียนทาง Intranet เพราะจะทำให้ผู้ไม่มีรายชื่อเกิดผลกระทบ อาจมีการต่อต้านผู้บังคับบัญชา
๑๕	สพป.	ปรับปรุง	ควรกำหนดเกณฑ์การประเมินคะแนนตัวเลขมากกว่ากำหนดช่วงคะแนน เพื่อแก้ปัญหาการกำหนดบุคลากรที่เป็นตัวแทนสำนัก/กอง ให้ได้รับการประเมินที่ต่ำสุด อาจกำหนดคะแนนต่ำสุดให้ชัดเจนว่าระดับใดควรได้รับการพัฒนา
๑๖	สนผ.	ปรับปรุง	ควรกำหนดระดับการประเมินภายในสำนัก/กอง ที่มีข้าราชการ ๑๖ คนขึ้นไปอย่างน้อย ๔ ระดับ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ดียิ่งขึ้น
๑๗	สปข.	ปรับปรุง	ควรมีอย่างน้อย ๓ ระดับเหมือนกับทุกหน่วยงาน เพราะตัวแปรในการประเมินไม่ได้ขึ้นกับจำนวนคน
๑๘	สปข.๑	ปรับปรุง	การคิดฐานเงินของ ก.พ. ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำและไม่เป็นธรรมควรคิดจากฐานเงินเดือนปัจจุบัน
๑๙	สปข.๓	ปรับปรุง	กำหนดจำนวนระดับการประเมินภายในสำนัก/กอง ควรให้อยู่ในเกณฑ์เดียวกันทั้งหมดไม่ควรแยกจำนวนข้าราชการเพราะการปฏิบัติงานอยู่ที่ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรายบุคคล

ลำดับที่	หน่วยงาน	ข้อเสนอ	ความเห็น
๒๐	สปช.๗	ปรับปรุง	ไม่จำเป็นต้องกำหนดให้มีการประเมินครบทั้ง ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง เนื่องจากเพื่อให้เกิดการยืดหยุ่นในการประเมิน เพราะบางรอบการประเมินมีผู้ตั้งใจทำงานอยู่จำนวนมาก
๒๑	สพท.	ปรับปรุง	
๒๒	สพท.	ปรับปรุง	
๒๓	สปช.๔	ปรับปรุง	
สรุป			- เสนอปรับปรุง ๒๓ หน่วยงาน - เสนอคงเดิม - หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น ๒๓ หน่วยงาน

ข้อพิจารณา

จากผลการสำรวจข้อมูลจากการสอบถามความเห็นจาก ผอ.สำนัก/กอง ในการนำแนวทางการกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สรุปผลได้ดังนี้

- หน่วยงานลำดับที่ ๑-๑๓ ได้แก่ นตส. สลก. กกจ. ศสช. สปต. กคส. สวท. กกร. สนช. สปช.๒ สปช.๕ สปช. ๖ และ สปช. ๘ เสนอให้ ปรับปรุงแนวทางในการประเมินโดยไม่ต้องกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินในแต่ละระดับ แต่ให้อยู่ในดุลยพินิจของสำนัก/กอง เพื่อให้การประเมินเป็นไปตามผลงานจริง ตามความเหมาะสม
- หน่วยงานลำดับที่ ๑๔-๒๐ (๗ หน่วยงาน) ได้แก่ กพร. สพบ. สนผ. สปช. สปช.๑ สปช.๓ และ สปช. ๗ เสนอให้ ปรับปรุงแนวทางในการกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินในแต่ละระดับ เป็นอย่างอื่น
- หน่วยงานลำดับที่ ๒๐-๒๒ (๓ หน่วยงาน) ได้แก่ สพท. สทท. และ สปช.๔ ไม่เสนอ ความเห็นขอเสนอที่ประชุมพิจารณา

๑. เห็นชอบให้นำเสนอปรับปรุงแนวทางการประเมินโดยไม่ต้องกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินในแต่ละระดับ แต่ให้อยู่ในดุลยพินิจของสำนัก/กอง เพื่อให้การประเมินเป็นไปตามผลงานจริง ตามความเหมาะสม ตามข้อเสนอของสำนัก/กอง ส่วนมาก หรือ
๒. เห็นชอบให้คงแนวทางการกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินในแต่ละระดับไว้ตามเดิม หรือ
๓. เห็นชอบเป็นอย่างอื่น ได้แก่

.....

การพิจารณาของคณะกรรมการ

คณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าเนื่องจากสำนัก/กอง ต่างๆ มีจำนวนข้าราชการในสังกัดแตกต่างกัน ลักษณะงานต่างกัน และในแต่ละรอบการประเมินก็อาจมีภาระงานที่แตกต่างกัน หากหลักเกณฑ์ดังกล่าวยังคงไป ไม่สามารถปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริง อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม และจะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน จะเกิดผลเสียต่อราชการโดยรวมได้ ทั้งนี้การประเมินควรคำนึงถึงความเป็นธรรมและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ที่ทำงานได้ผลดีกว่า ควรมีผลการประเมินที่ดีกว่า เพื่อให้สอดคล้องกับ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ที่ห้ามไม่ให้ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน ดังนั้น แต่ละสำนัก/กอง จึงควรมีผลการประเมินอย่างน้อย ๒ ระดับ ขึ้นไป

มติที่ประชุม คณะกรรมการมีมติให้เสนออธิบดี พิจารณาปรับปรุงแนวทางในการกำหนดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับ โดยไม่ต้องมีการกำหนดสัดส่วนจำนวนระดับให้สำนัก/กอง ประเมินตามผลการปฏิบัติราชการตามจริง เพื่อให้สอดคล้องกับ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ที่ห้ามไม่ให้ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

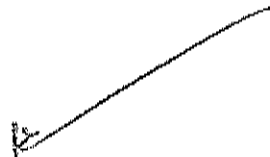
เลิกประชุม เวลา ๑๒.๔๐ น.



(นางสาวกิตติยา ศรีใจอุต์)
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
ผู้จัดรายงานการประชุม



(นางสาวกันยรัตน์ เทียงน้อย)
หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ
ผู้ตรวจรายงานการประชุม



(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
ผู้ตรวจรายงานการประชุม