



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร. ๐-๒๖๑๘-๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๐๖  
ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๒๕๖๑๕ วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่อยู่ในสังกัด รอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๖๑

เรียน ผอ.สำนัก ผชช. ผอ.กอง และหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ

### ๑. เรื่องเดิม

กกจ. เวียนแจ้งปฏิทินการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ให้สำนัก/กอง และหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับทราบและถือปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกัน ซึ่งปฏิทินดังกล่าวกำหนดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปที่อยู่ในสังกัด ตามรอบการประเมินรวม ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๑) และครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๑) โดยครั้งที่ ๑ กำหนดให้สำนัก/กอง รายงานผลให้ กกจ. ภายในวันที่ ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๑ และครั้งที่ ๒ กำหนดให้รายงานผลให้ กกจ. ทราบภายในวันที่ ๑๕ ก.ย. ๒๕๖๑ (รายละเอียดตามหนังสือ กกจ. ที่ นร ๐๒๐๓.๐๑/๓๘๓๑ ลว. ๑๐ พ.ย. ๒๕๖๐)

### ๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ กกจ. ได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๑) ตามที่สำนัก/กอง กลับกรองเบื้องต้น เสนอคณะกรรมการกลับกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ (ระดับกรม) พิจารณาในภาพรวม พร้อมกับผลการประเมินของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๘ พ.ค. ๒๕๖๑ โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามที่ สำนัก/กอง เสนอ รวมทั้งสิ้น ๔๘๘ คน

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการจัดสรรวงเงินเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ประจำปี (ณ ๑ ต.ค. ๒๕๖๑) ให้ถือแนวทางปฏิบัติตามหนังสือ กกจ. ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/ว ๑๔๒๒ ลว. ๑๐ พ.ค. ๒๕๖๑ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กปส. ในข้อเท็จจริง ข้อ ๒ และ ข้อ ๕ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๑ เป็นต้นไป

### ๓. ข้อพิจารณา

บัดนี้ ใกล้ครบกำหนดการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานราชการครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๑) แล้ว เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามกรอบเวลาที่กำหนด กกจ. จึงขอความร่วมมือสำนัก/กอง ดำเนินการรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่อยู่ในสังกัดตามแบบฟอร์มที่กำหนดแนบท้าย ได้แก่ (๑) แบบสรุปรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปเอกสารแนบ ๑ (ข) และ (๒) แบบแสดงบัญชีรายชื่อพนักงานราชการทั่วไปตามลำดับคะแนนการประเมินการปฏิบัติงานตามรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๑) เอกสารแนบ ๒ (ข) จัดส่งพร้อมแบบประเมินรายบุคคล (แบบ ปผ.พรก.) ของพนักงานราชการในสังกัดให้ กกจ. ภายในวันที่ ๑๕ ก.ย. ๒๕๖๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางจรรยา อัมศิริณ)

ผอ.กกจ.

## แบบสรุปรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป

ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๑)

สังกัด.....

แนบพร้อมกับแบบแสดงบัญชีรายชื่อพนักงานราชการในสังกัด (ตามเอกสารแนบ ๒ (ข))

ส่ง กกจ. ภายในวันที่ ๑๕ ก.ย. ๒๕๖๑

ระดับผลการประเมิน	ระดับช่วงคะแนน	จำนวนคน	หมายเหตุ
ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐		
ดีมาก	๘๕ - ๙๔		
ดี	๗๕ - ๘๔		
พอใช้	๖๕ - ๗๔		
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕		
	รวม		

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

แบบแสดงบัญชีรายชื่อพนักงานราชการทั่วไปตามลำดับผลคะแนนการประเมินการปฏิบัติงาน  
ตามรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ (ระหว่างวันที่ ๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๑)  
หน่วยงาน/สังกัด.....

รวมจำนวน..... คน

เรียงตามลำดับผลการประเมิน (ไล่เรียงจากคะแนนสูงสุดไปหาคะแนนต่ำสุด)  
(แนบพร้อมกับแบบสรุปรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ (เอกสารแนบ ๑ (ข))

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	กลุ่มงาน	เลขที่	สรุปครั้งที่ ๑	ผลการประเมินฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑			คะแนนเฉลี่ย ที่ได้ (ครั้งที่ ๑+ครั้งที่๒) หาร ๒	ระดับ ผลการ ประเมิน ที่ได้
					คะแนนรวม (๑๐๐%) ได้รับ	คะแนน (ผลสัมฤทธิ์) (สัดส่วน ๘๐%)	คะแนน (พฤติกรรม) (สัดส่วน ๒๐%)	สรุป คะแนน ประเมิน ๑๐๐%		
ระดับดีเด่น (๙๕ - ๑๐๐ คะแนน)										
										ดีเด่น
ระดับดีมาก (๘๕ - ๙๔ คะแนน)										
										ดีมาก
ระดับดี (๗๕ - ๘๔ คะแนน)										
										ดี
ระดับพอใช้ (๖๕ - ๗๔ คะแนน)										
										พอใช้
ระดับต้องปรับปรุง										
										ต้องปรับปรุง

ลงชื่อ.....  
(.....)  
ตำแหน่ง.....



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร. ๐-๒๖๑๘-๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๐๖

ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๓๙๓๗

วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง กำหนดปฏิทินการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

เรียน อปส.

### ๑. ข้อเท็จจริง

อปส. มีพนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓) จำนวน ๕๗๙ อัตรา ซึ่งได้รับจัดสรรจากคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) จำนวน ๕๑๘ อัตรา ประกอบกับ อปส. อนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการทดแทนอัตรารว่าง ลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ เพิ่มอีก ๑ อัตรา โดยปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มีพนักงานราชการรวมทั้งสิ้น จำนวน ๕๑๙ อัตรา

### ๒. ระเบียบและข้อกำหนด

๒.๑ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ หมวด ๓ ข้อ ๑๙ กำหนดว่าในระหว่างสัญญาจ้าง ให้ส่วนราชการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ประจำปี โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด และตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) ลงวันที่ ๒๘ ก.พ. ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ แนวทางในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการที่ส่วนราชการจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร พนักงานราชการ และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ได้แก่ (๑) การเลื่อนค่าตอบแทน (๒) การเลิกจ้าง (๓) การต่อสัญญาจ้าง (๔) อื่น ๆ อาทิ เพื่อสร้างแรงจูงใจ และให้รางวัลตอบแทนพนักงานราชการที่มีผลงานได้มาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐาน เพื่อรักษา ความเป็นธรรมทั้งการบริหารค่าตอบแทนและการบริหารงานบุคคล

๒.๒ ประกาศ อปส. ลงวันที่ ๒๕ พ.ค. ๒๕๕๕ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปในกรมประชาสัมพันธ์ สรุปได้ ดังนี้

(๑) ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามปีงบประมาณ ปีละ ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (ระหว่าง ๑ ต.ค. ถึง ๓๑ มี.ค. ของปีถัดไป) และ ครั้งที่ ๒ (ระหว่าง ๑ เม.ย. ถึง ๓๐ ก.ย. ของปีเดียวกัน)

(๒) กำหนดองค์ประกอบและสัดส่วนการประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ ของงาน กำหนดให้มีสัดส่วนร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน กำหนดให้มีสัดส่วนร้อยละ ๒๐

(๓) ระดับผลการประเมิน แบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ระดับดีเด่น (๙๕ - ๑๐๐%), ระดับดีมาก (๘๕ - ๙๔%), ระดับดี (๗๕ - ๘๔%), พอใช้ (๖๕ - ๗๔%) และต้องปรับปรุง (น้อยกว่า ๖๕%)

(๔) ให้มีคณะทำงานกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ (ระดับสำนัก/กอง) ทำหน้าที่ช่วยพิจารณากลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ในเบื้องต้นระดับสำนัก/กอง ชั้นหนึ่งก่อน

/๓. ข้อพิจารณา...

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเลื่อนค่าตอบแทน การเลิกจ้าง การต่อสัญญาจ้าง และอื่น ๆ อาทิ เพื่อสร้างแรงจูงใจ และให้รางวัลตอบแทนพนักงานราชการที่มีผลงานได้มาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐาน จึงเห็นสมควรกำหนดปฏิทินการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เพื่อให้ทุกสำนัก/กอง ถือปฏิบัติ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบกรณออนุมัติ เพื่อจะได้ให้เวียนแจ้งให้สำนัก/กอง ทราบและถือปฏิบัติต่อไป

(นางจรรยา อัมหิรัญ)  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

อนุมัติ  
  
พลโท  
(สรรเสริญ แก้วกำเนิด)  
รักษาราชการในตำแหน่ง ลป.ส.  
๓๓ พ.ย. ๒๕๖๐

เรียน ผอ.สำนัก, ผชช., ผอ.กอง และหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ  
เพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องภายใน  
เวลาที่กำหนดต่อไป

(นางจรรยา อัมหิรัญ)  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่  
๑๕ พ.ย. ๒๕๖๐

ปฏิทินการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป

ในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๑) และ รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เม.ย. ๒๕๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๑)

ช่วงเวลา	กิจกรรม
<p><b>ต้นรอบการประเมิน</b></p> <p>๑. การเตรียมการ</p> <p><b>รอบการประเมินที่ ๑</b> (๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๑) ภายใน ๑๕ ธ.ค. ๒๕๖๐</p> <p><b>รอบการประเมินที่ ๒</b> (๑ เม.ย. ๒๕๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๑) ภายใน ๑๕ เม.ย. ๒๕๖๑</p>	<p><b>ผู้เกี่ยวข้อง :</b> ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน/พนักงานราชการ (รายบุคคล)</p> <p>- ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน/กำหนดข้อตกลงการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ภาระงาน/เป้าหมาย/ระดับความสำเร็จของงาน ที่พนักงานราชการต้องรับผิดชอบในรอบการประเมิน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย</p> <p><b>การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (สัดส่วน ๘๐%)</b> กำหนดตัวชี้วัด (ไม่น้อยกว่า ๔ ตัว ไม่เกิน ๖ ตัว) กำหนดค่าเป้าหมาย (ค่าเป้าหมายแบ่งเป็น ๕ ระดับ) โดยค่าเป้าหมายจะต้องสะท้อนต่อผลผลิตหรือผลลัพธ์ของงาน เพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน/กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนตามตัวชี้วัด ไล่เรียงตามลำดับความสำคัญ</p> <p><b>การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สัดส่วน ๒๐%)</b> ให้ประเมินจากสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานตามที่กรมกำหนด ระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ จำนวน ๕ สมรรถนะ (อายุงานเริ่มจ้างไม่เกิน ๔ ปี ประเมินสมรรถนะ ระดับ ๑/อายุงานตั้งแต่ ๔ ปีขึ้นไป ประเมินสมรรถนะระดับ ๒ และต้องมีสมรรถนะระดับ ๑)</p> <p>- พนักงานราชการ จัดทำรายละเอียดตามข้อตกลงตามตัวชี้วัดตามแบบฟอร์มที่กำหนด ปผ.พรก./รายบุคคล)</p>
<p><b>ระหว่างรอบการประเมิน</b></p> <p>๒. การติดตามผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและให้คำปรึกษา</p>	<p><b>ผู้เกี่ยวข้อง :</b> พนักงานราชการ/ผู้รับการประเมิน</p> <p><b>พนักงานราชการ/ผู้รับการประเมิน :</b> ปฏิบัติตามข้อตกลงการปฏิบัติงานและสมรรถนะที่กำหนดอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ภายใต้การให้คำปรึกษา แนะนำ และการติดตามของผู้บังคับบัญชา</p> <p><b>ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน :</b> กำกับ ติดตาม พัฒนา และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานในระหว่างรอบการประเมิน</p>
<p><b>ปลายรอบการประเมิน</b></p> <p>๓. ครอบรอบการประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการรายงาน</p> <p><b>รอบที่ ๑</b> ภายใน ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๑</p> <p><b>รอบที่ ๒</b> ภายใน ๑๕ ก.ย. ๒๕๖๑</p>	<p><b>การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการประเมิน</b></p> <p><b>ผู้เกี่ยวข้อง :</b> สำนัก/กอง/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน</p> <p><b>ปลายรอบการประเมิน :</b> ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตามหลักเกณฑ์/วิธีการ/ข้อตกลงการปฏิบัติงาน และสมรรถนะตามที่กำหนด</p> <p>- สำนัก/กอง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในภาพรวมที่อยู่ในสังกัดตามหลักเกณฑ์ ข้อตกลงการปฏิบัติงาน/ผลสัมฤทธิ์ของงาน/พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการ (รายบุคคล)</p> <p>- สำนัก/กอง สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัด (รายบุคคล)/จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมินในภาพรวมของสำนัก/กอง</p> <p>- สำนัก/กอง เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมิน (ของแต่ละรอบการประเมิน) ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ (ระดับสำนัก/กอง) พิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ กปส. กำหนด (ตามประกาศลงวันที่ ๒๕ พ.ค. ๒๕๕๕) เพื่อทำหน้าที่ช่วยพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เพื่อความเป็นมาตรฐานและความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา ภายในเวลาที่กำหนดในแต่ละรอบ</p> <p>(<b>คณะทำงานกลั่นกรอง</b> ประกอบด้วย (๑) ผอ.สำนัก/ผอ.กอง/หัวหน้าหน่วยงาน เป็นประธานเป็นคณะทำงาน (๒) หัวหน้าหน่วยงานระดับส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย ที่มีพนักงานราชการทั่วไปปฏิบัติงานอยู่/หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นคณะทำงาน/ (๓) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เป็นคณะทำงานและเลขานุการ)</p> <p>- สำนัก/กอง รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ (ของแต่ละรอบการประเมิน) พร้อมบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมิน ส่งให้ กกจ. ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง</p>
<p><b>รอบที่ ๑</b> ภายในเดือน มี.ค. ๒๕๖๑</p> <p><b>รอบที่ ๒</b> ภายในเดือน ก.ย. ๒๕๖๑</p>	<p>- กกจ. เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ (แต่ละรอบ) ของทุกสำนัก/กอง (ในภาพรวม) เสนอให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการประเมินการปฏิบัติงาน (ระดับกรม) พิจารณาตามหลักเกณฑ์</p>
<p><b>รอบที่ ๑</b> ภายใน ๕ เม.ย. ๒๕๖๑</p> <p><b>รอบที่ ๒</b> ภายใน ๕ ต.ค. ๒๕๖๑</p>	<p>- กกจ. แจ้งผลการประเมินให้สำนัก/กอง โดยสำนัก/กอง แจ้งผลการประเมินให้พนักงานราชการในสังกัดทราบ</p>

ช่วงเวลา	กิจกรรม
<p>การจัดสรรวงเงินเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ๒๕๖๑ ภายใน ๑๕ ก.ย. ๒๕๖๑</p>	<p><b>กองการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขอความร่วมมือจากสำนัก/กอง ให้แจ้งรายชื่อพนักงานราชการในสังกัดที่ปฏิบัติอยู่จริงเพื่อประกอบการคำนวณวงเงินเลื่อนค่าตอบแทนร้อยละ ๔</li> <li>- คำนวณวงเงินเลื่อนค่าตอบแทนอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนที่จ่ายให้พนักงานราชการ (ณ วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๑) แยกเป็น ๒ ส่วน <b>ส่วนที่ ๑</b> (ร้อยละ ๓.๕๐) จัดสรรให้สำนัก/กอง <b>ส่วนที่ ๒</b> (ร้อยละ ๐.๑๐) จัดสรรให้ผู้บริหาร</li> </ul> <p><b>อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์</b> พิจารณาจัดสรรวงเงินเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีให้สำนัก/กอง <b>ส่วนที่ ๑</b> (ร้อยละ ๓.๕๐) และจัดสรรโควตาผู้บริหาร <b>ส่วนที่ ๒</b> (ร้อยละ ๐.๑๐)</p> <p><b>กองการเจ้าหน้าที่</b> แจ้งวงเงินเลื่อนค่าตอบแทนตามที่ได้รับอนุมัติจัดสรรให้สำนัก/กอง ดำเนินการประเมินเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีให้พนักงานราชการทั่วไป ตามหลักเกณฑ์ที่ กปส.กำหนด</p>
<p>การพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการประจำปี ภายใน ๒๕ ก.ย. ๒๕๖๑</p>	<p><b>กองการเจ้าหน้าที่/สำนัก/กอง/ผู้บริหาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สำนัก/กอง ดำเนินการบริหารวงเงินตามที่ได้รับจัดสรร <b>ส่วนที่ ๑</b> (ร้อยละ ๓.๕๐) มาพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีให้แก่พนักงานราชการตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน (รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒) ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด/สำนัก/กอง รายงานผลการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนให้ กกจ.ทราบ</li> </ul>
<p>การกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน ภายใน ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๑</p>	<p><b>กองการเจ้าหน้าที่/คณะกรรมการกลั่นกรอง (ระดับกรม)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กกจ. รวบรวมผลการประเมินของแต่ละสำนัก/กอง/ดำเนินการตรวจสอบการประเมินควบคู่กับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ (รายบุคคล)</li> <li>- กกจ. จัดทำข้อมูลเสนอที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปใน กปส. เพื่อมาตรฐานและความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาก่อนเสนอ อปส.</li> <li>- กกจ. จัดประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ</li> <li>- กกจ. สรุปผลการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เสนอ อปส. พิจารณาประกอบการเลื่อนค่าตอบแทน</li> <li>- กกจ. แจ้งผลการประเมินให้สำนัก/กอง ทราบ เพื่อแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน ให้พนักงานราชการในสังกัดทราบ</li> </ul>
<p>การนำผลการประเมินไปใช้ ภายใน ๑ ต.ค. ๒๕๖๑</p>	<p><b>การนำผลการประเมินไปใช้ในการต่อสัญญาจ้าง เลิกจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กกจ. ดำเนินการนำเสนอเพื่อพิจารณาต่อสัญญาจ้าง เลิกจ้าง พนักงานราชการ (แล้วแต่กรณี)</li> <li>- กกจ. นำผลการประเมินฯ ไปประกอบการจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี</li> </ul>
<p>การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีให้แก่พนักงานราชการ ภายใน ๑๕ ต.ค. ๒๕๖๑</p>	<p><b>กองการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กกจ. รวบรวมผลการเลื่อนค่าตอบแทนตามที่แต่ละสำนัก/กอง ได้บริหารวงเงิน<b>ส่วนที่ ๑</b> (ร้อยละ ๓.๕๐) และดำเนินการเสนอผู้บริหารพิจารณาโควตาผู้บริหาร <b>ส่วนที่ ๒</b> (ร้อยละ ๐.๑๐) เลื่อนค่าตอบแทนประจำปีให้แก่พนักงานราชการที่อยู่ในสังกัดหน่วยงานที่กำกับ/ดูแล (เพิ่มเติม) ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</li> <li>- กกจ. ตรวจสอบผลการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการในภาพรวม (ณ ๑ ต.ค. ๒๕๖๑) ตามวงเงินที่ได้รับจัดสรร ทั้ง<b>ส่วนที่ ๑</b> (๓.๕๐) และ<b>ส่วนที่ ๒</b> (๐.๑๐) เพื่อดำเนินการจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีให้พนักงานราชการ (ณ ๑ ต.ค. ๒๕๖๑)/และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- กกจ. จัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี (ณ ๑ ต.ค. ๒๕๖๑) เสนอ อปส. พิจารณา/ลงนาม</li> <li>- กกจ. ดำเนินการเวียนแจ้งคำสั่งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ</li> <li>- กกจ. แจ้งผลการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการประจำปี (เฉพาะราย) ทางระบบ Intranet (ร้อยละที่ได้เลื่อน ค่าตอบแทนที่ได้เลื่อน ค่าตอบแทนที่ได้รับเพิ่ม รวมเงินที่ได้รับ)</li> </ul>

**หมายเหตุ**

- ขอความร่วมมือสำนัก/กอง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปทุกราย ตามขั้นตอน/กระบวนการที่เกี่ยวข้อง ให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ตามรอบการประเมินทั้งครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๒๕๖๐- ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๑) และครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๒๕๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๑) หากในระหว่างรอบเกิดปัญหาใด ๆ ให้รายงานให้ กกจ. ทราบเป็นกรณีเร่งด่วน

- กกจ. จะได้นำผลการประเมินทั้ง ๒ รอบ มาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

- สำนัก/กอง สามารถ Download แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป และเอกสารที่เกี่ยวข้องได้จากเว็บไซต์ กกจ. เมนู กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ เลือกหัวข้อ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เลือกพนักงานราชการ โดยสำนัก/กอง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตามแนวทาง หลักเกณฑ์/วิธีการ ที่กำหนด (รายละเอียดปรากฏตามประกาศ กปส. ลงวันที่ ๒๕ พ.ค. ๒๕๕๕)

- หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม ติดต่อฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ กกจ. (น.ส.จิตตานันท์ มณีรัตน์จัตร์ชัย/ น.ส.จิติญากรณ์ แคมคำ) หมายเลขโทรศัพท์ ๐-๒๖๑๘-๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๐๖, ๑๓๐๘ โทรสาร ๐-๒๖๑๘๒๓๗๖



# ด่วนมาก บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร. ๐-๒๖๑๘-๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๐๖

ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๑๑๔๒๒

วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กปส.

เรียน ผอ.สำนัก,ผอ.กอง และหัวหน้าหน่วยงาน

## ๑. เรื่องเดิม

จากการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้พิจารณากลับกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบการประเมินที่ ๒ /๒๕๖๐ ของข้าราชการและพนักงานราชการ พบว่า ผู้รับการประเมินส่วนใหญ่มีผลการประเมินอยู่ในระดับ “ดีเด่น” ซึ่งไม่สะท้อนผลการปฏิบัติงานจริง ที่ประชุมจึงมีมติเห็นชอบให้หน่วยงานพิจารณาทบทวนแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการภายใน กปส. ใหม่ และมอบ กกจ. และ กพร. พิจารณากำหนดแนวทางให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริงและให้รับฟังความคิดเห็นจาก ผอ.สำนัก/กอง ปชส. และหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งผลสรุปของการแสดงความคิดเห็นของ ผอ.สำนัก /กอง ปชส. และหัวหน้าหน่วยงาน ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ขอเพิ่มเติม /ปรับปรุงใหม่

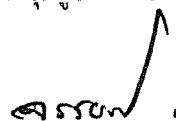
## ๒. ข้อเท็จจริง

มติที่ประชุมผู้บริหารกรมประชาสัมพันธ์ ประจำเดือนเมษายน ๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑ เห็นชอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการกรมประชาสัมพันธ์ และมอบ กกจ. เวียนแจ้งให้ สำนัก/กอง และหน่วยงานต่าง ๆ นำหลักเกณฑ์ที่ปรับปรุงและกำหนดใหม่ไปสู่การปฏิบัติตามกรอบเวลาที่กำหนด ดังนี้

หลักเกณฑ์การปรับปรุง /กำหนดใหม่	กรอบเวลาการใช้ประเมิน
๑. การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล ต้องมีทั้งตัวชี้วัดเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่สามารถแสดงประสิทธิภาพของการทำงานได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	- รอบการประเมินที่ ๒ /๒๕๖๑
๒. กำหนดระดับการประเมินผลในภาพรวมของแต่ละสำนัก/กอง อย่างน้อย ๓ ระดับ เช่น ดีเด่น ดีมาก และดี โดยกำหนดโควตาตามจำนวนข้าราชการที่มีคนครอง ณ ๑ มีนาคม (รอบ ๑) และ ณ ๑ กันยายน (รอบ ๒) ของแต่ละสำนัก /กอง ดังนี้ * ดีเด่น ๑ = ๒๐ % ของจำนวนข้าราชการแต่ละสำนัก /กอง * ดีเด่น ๒ = ๔๐ % ของจำนวนข้าราชการแต่ละสำนัก /กอง * ดีมาก, ดี, พอใช้, ปรับปรุง = ๔๐ % ของจำนวนข้าราชการแต่ละสำนัก/กอง หมายเหตุ : บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ ผู้บังคับบัญชาต้องกำหนดแนวทางในการพัฒนาความรู้ให้เหมาะสมกับภารกิจที่รับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร	- รอบการประเมินที่ ๒ /๒๕๖๑
๓. กำหนดให้มีการพัฒนาตนเองผ่านหลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. เช่น หลักสูตรการอบรมผ่านระบบออนไลน์ (e-Learning) หรือหลักสูตรอื่น ๆ นอกเหนือจากการอบรมของ กปส. * กำหนดอย่างน้อย ๒ หลักสูตร / ปี	- รอบการประเมินที่ ๑ /๒๕๖๒

หลักเกณฑ์การปรับปรุง / กำหนดใหม่	กรอบเวลาการใช้ประเมิน
๔. ตัวชี้วัดประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา * วัดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา	- รอบการประเมินที่ ๒ /๒๕๖๑
๕. กกจ. เป็นหน่วยงานบริหารวงเงินเงินเดือนของบุคลากร กปส. ทั้งหมด * สำนัก/กอง ส่งผลการประเมินของบุคลากรในสังกัดให้ กกจ..	- รอบการประเมินที่ ๒ /๒๕๖๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการตามมติที่ประชุมผู้บริหาร ประจำเดือน เมษายน ๒๕๖๑ ต่อไป



(นางจรรยา อัมศิริณู)

ผอ.กกจ.



ก.ย.ศ. ๒๕๖๑

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร. ๐-๒๖๑๘-๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๐๖

ที่ นร.๐๒๐๓.๐๔/๑๙๓

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ผลการสำรวจความคิดเห็นการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และพนักงานราชการกรมประชาสัมพันธ์

เรียน อปส.

### ๑. เรื่องเดิม

๑.๑ จากการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้พิจารณา กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๐ ของข้าราชการและพนักงานราชการ พบว่า ผู้รับการประเมินส่วนใหญ่มีผลการประเมินอยู่ในระดับ “ดีเด่น” ซึ่งไม่สะท้อนผลการปฏิบัติงานจริง ที่ประชุม จึงมีมติเห็นชอบให้หน่วยงานพิจารณาทบทวนแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการภายใน กปส. ใหม่ และมอบ กกจ. และ กพร. พิจารณากำหนดแนวทางให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริงและให้รับฟังความคิดเห็นจาก ผอ.สำนัก/กอง ปชส. และหัวหน้าหน่วยงาน

๑.๒ ประเด็นที่สำรวจความคิดเห็นฯ มี ๕ ประเด็น ประกอบด้วย

- (๑) ตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการควรมีทั้งตัวชี้วัดเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ สามารถแสดงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม
- (๒) ระดับการประเมินฯ ควรมีมากกว่า ๒ ระดับ หรือเป็นไปตามผลการประเมินจริง
- (๓) กกจ. เป็นหน่วยงานบริหารการเงินเดือนของบุคลากร กปส. ทั้งหมด โดย สำนัก/กอง ส่งผลการประเมินของบุคลากรในสังกัดให้ กกจ.
- (๔) กำหนดให้มีการพัฒนาตนเองผ่านหลักสูตรระบบออนไลน์ e - Learning ของ สำนักงาน ก.พ. หรือหลักสูตรอื่น ๆ นอกเหนือจากการอบรมของ กปส.
- (๕) ควรกำหนดให้มีตัวชี้วัดประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา

### ๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ กลุ่มเป้าหมายที่ต้องตอบแบบสำรวจฯ คือ ผอ.สำนัก /กอง ปชส. และหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน ๙๗ คน โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจฯ จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๙ ไม่ตอบ แบบสำรวจฯ จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗๑ รายละเอียดตามเอกสารแนบ

๑๒.๒ สรุปผล...

๒.๒ สรุปผลการสำรวจฯ พบว่า ประเด็นที่กลุ่มเป้าหมายเห็นด้วย และไม่เห็นด้วย ๓ ลำดับแรก ดังนี้

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
๑. การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล ให้มีทั้งตัวชี้วัดเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ	๑. กกจ. เป็นหน่วยงานบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนของบุคลากร กปส. ทั้งหมด <b>เหตุผล</b> - ควรให้สำนัก/กอง บริหารวงเงินเพื่อความรวดเร็วและประสิทธิภาพการบริหารบุคลากร
๒. ควรกำหนดให้มีตัวชี้วัดประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา	๒. กำหนดให้มีการพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ (e-Learning) หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. หรือหลักสูตรอื่น ๆ นอกเหนือจากการอบรมของ กปส. <b>เหตุผล</b> - ไม่ควรกำหนดจำนวนหลักสูตร เนื่องจากมีภารกิจค่อนข้างมากจะไม่มีเวลาเข้าลงทะเบียนอบรม
๓. ระดับการประเมินฯ ควรมากกว่า ๒ ระดับ หรือเป็นไปตามผลการประเมินจริง	๓. การกำหนดระดับการประเมินผลของสำนัก / กอง ควรมากกว่า ๒ ระดับ หรือเป็นไปตามผลการประเมินจริง <b>เหตุผล</b> - สำนัก/กอง ประเมินร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เป็นไปตามผลการประเมินจริงอยู่แล้ว

### ๓. ข้อพิจารณา

๓.๑ การแสดงความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เห็นด้วยกับ ๕ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ กปส. ขอเพิ่มเติม /ปรับปรุงใหม่

๓.๒ ก.พ.กำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาคราชการให้เป็น “ข้าราชการ ๔.๐” เพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนนโยบาย Thailand ๔.๐ ที่มุ่งการพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล โดยในปี ๒๕๖๑ เน้นการปูพื้นฐานและปรับกรอบความคิด (Mindset) โดยจะมีการสอดแทรกการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเข้าไปในหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารและผู้นำกลุ่มต่างๆ ที่สำนักงาน ก.พ. จัดดำเนินการอยู่ ส่วนปี ๒๕๖๒ ตั้งเป้าหมายการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลมาก เพื่อให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น กกจ. มีความเห็นว่าควรนำหลักเกณฑ์การประเมินที่เสนอขอปรับปรุงใหม่ จำนวน ๕ หลักเกณฑ์ ไปใช้ประกอบการกำหนดตัวชี้วัดในแบบประเมินรายบุคคล (ปร.๒) ของบุคลากร กปส. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามแนวทางที่ ก.พ.กำหนด

/๔. ข้อเสนอ...

๔. ข้อเสนอ

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปส.มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานเดียวกัน เห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการเพิ่มเติม โดยใช้ควบคู่กับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ กปส.ที่กำหนดไว้เดิม ดังนี้.-

๔.๑ มอบหมาย สำนัก/กอง นำหลักเกณฑ์ที่ปรับปรุงและกำหนดใหม่ นำสู่การปฏิบัติ ตามกรอบเวลาที่กำหนด ดังนี้

หลักเกณฑ์การปรับปรุง / กำหนดใหม่	กรอบเวลาการใช้ประเมิน
๑. การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล ต้องมีทั้งตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ ที่สามารถแสดงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	- รอบการประเมินที่ ๒ /๒๕๖๑
๒. กำหนดระดับการประเมินผลในภาพรวมของแต่ละสำนัก/กอง อย่างน้อย ๓ ระดับ เช่น ดีเด่น ดีมาก และดี โดยให้เป็นไปตามผลการประเมินจริง * ระดับดีเด่น และดีมาก ยังคงใช้เกณฑ์เดิม คือ แยกเป็น ดีเด่น ๑ ดีเด่น ๒ และดีมาก ๑ ดีมาก ๒	- รอบการประเมินที่ ๒ /๒๕๖๑
๓. กำหนดให้มีการพัฒนาตนเองผ่านหลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. เช่น หลักสูตรการอบรมผ่านระบบออนไลน์ (e-Learning) หรือ หลักสูตรอื่น ๆ นอกเหนือจากการอบรมของ กปส. * กำหนดอย่างน้อย ๒ หลักสูตร / ปี	- รอบการประเมินที่ ๑ /๒๕๖๒
๔. ตัวชี้วัดประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา * วัดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา	- รอบการประเมินที่ ๒ /๒๕๖๑
๕. กกจ. เป็นหน่วยงานบริหารการเงินเดือนของบุคลากร กปส. ทั้งหมด * สำนัก/กอง ส่งผลการประเมินของบุคลากรในสังกัดให้ กกจ.	- รอบการประเมินที่ ๒ /๒๕๖๑

๔.๒ บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องกำหนดแนวทางในการพัฒนาความรู้ให้เหมาะสมกับภารกิจที่รับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร

๔.๓ เห็นควรนำเสนอที่ประชุมผู้บริหารประจำเดือนเมษายน ๒๕๖๑ ทราบ เพื่อนำสู่การปฏิบัติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามข้อเสนอ หากเห็นชอบประการใดขอได้โปรดสั่งการ เพื่อจกได้ดำเนินการต่อไป

- เห็นชอบ

- ดำเนินการตามเสนอ

พลโท

(สรรเสริญ แก้วกำเนิด)

รักษาราชการในตำแหน่ง อปส.

๒๐ มิ.ย. ๒๕๖๑

(นางจรรยา อัมรินทร์)

ผอ.กกจ.

เขียน อปส.

เพื่อโปรดพิจารณา

(นางพิจญา เมืองเนา)

รปส.

๑๗ มิ.ย. ๒๕๖๑