



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร.๐ ๒๖๑๘ ๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๐๘

ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/ว ๓๒๐๗

วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป
ในรอบการประเมินครั้งที่ ๒

เรียน ผอ.สำนัก ผชช. ผอ.กอง และหัวหน้าหน่วยงาน

๑. เรื่องเดิม

กปส. ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ ตามหนังสือ กกจ. ด่วนมาก ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/ว ๑๔๒๒ ลว. ๑๐ พ.ค. ๒๕๖๑ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๑ เป็นต้นไป โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. กกจ. เป็นหน่วยงานบริหารการเงินเลื่อนเงินเดือนของบุคลากร กปส. ทั้งหมด โดยให้สำนัก/กอง ส่งผลการประเมินของบุคลากรในสังกัดให้ กกจ.

๒. กำหนดไควตาระดับการประเมินผลในภาพรวมของแต่ละสำนัก/กอง คือ ระดับดีเด่น = ๖๐% ของจำนวนพนักงานราชการที่มีคนครอง ณ ๑ มี.ค. (รอบ ๑) และ ณ ๑ ก.ย. (รอบ ๒) แต่ละสำนัก/กอง และที่เหลือ ๔๐% เป็นระดับดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ของแต่ละรอบการประเมิน

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามปีงบประมาณ ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ต.ค. ถึง ๓๑ มี.ค. ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เม.ย. ถึง ๓๐ ก.ย. และกำหนดให้เลื่อนค่าตอบแทนปีละ ๑ ครั้ง โดยให้นำผลการประเมินเฉลี่ยทั้งปี (ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒) ไปใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ

๒.๒ กกจ. มีหนังสือแจ้งเวียนให้สำนัก/กอง ในสังกัด กปส. ส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่อยู่ในสังกัด รอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ โดยกำหนดส่ง กกจ. ภายในวันที่ ๒๕ ก.ย. ๒๕๖๒

๓. ข้อพิจารณา

กกจ. ได้ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัด กปส. รอบการประเมินที่ ๒ ของทุกสำนัก/กอง ปรากฏว่า มีบางสำนัก/กอง เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน เนื่องจากได้ประเมินและกำหนดระดับการประเมินผลตามไควตาที่ได้รับจัดสรรของรอบที่ ๒ เพียงอย่างเดียว โดยไม่ได้นำผลการประเมิน ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒ รวมกันแล้วหารเฉลี่ยทั้งปี จึงทำให้ผลการประเมินระดับดีเด่นในภาพรวมทั้งปี เกินไควตาที่ได้รับจัดสรร ดังนั้น กกจ. จึงขอชักซ้อมความเข้าใจในเรื่องดังกล่าว โดยขอให้สำนัก/กอง นำผลประเมิน ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒ มารวมกันแล้วหารเฉลี่ยทั้งปี ซึ่งไควตาผลเฉลี่ยทั้งปีจะต้องไม่เกินไควตาที่สำนัก/กอง ได้รับจัดสรร คือ ระดับดีเด่น ไม่เกิน ๖๐%

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในปีงบประมาณ/พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดต่อไป

ฉกษ

(นางจรรยา อัมศิริ)

ผอ.กกจ.



ตัวแบบ บทที่ ๑๐ ความ

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

ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๑๐๔๒๒

วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กปส.

เรียน ผอ.สำนัก,ผอ.กอง และหัวหน้าหน่วยงาน

๑. เรื่องเดิม

จากการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบการประเมินที่ 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

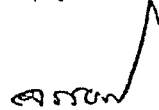
๒. ข้อเท็จจริง

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

หลักเกณฑ์การปรับปรุง /กำหนดใหม่	กรอบเวลาการใช้ประเมิน
๑. การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล ต้องมีทั้งตัวชี้วัดเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่สามารถแสดงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	- 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. เป็นหน่วยงานบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนของบุคลากร กปส. ทั้งหมด * สำนัก/กอง ส่งผลการประเมินของบุคลากรในสังกัดให้ กกจ..	- รอบการประเมินที่ ๒ /๒๕๖๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการตามมติที่ประชุมผู้บริหาร ประจำเดือน เมษายน ๒๕๖๑ ต่อไป



(นางจรรยา อัมศิริณ)

ผอ.กกจ.