



ประกาศสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ 2564

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 76 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ผลการประเมินให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้วย

ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2552 เพื่อให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ข้อ 9 (1) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ดังกล่าว และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้การบริหารและการปฏิบัติราชการขององค์การ บรรลุเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ เป็นไปตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ ตลอดจนนำไปใช้เป็นเครื่องมือประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ด้วยก็ได้ สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 ถึง 31 มีนาคม 2564 และรอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2564 ถึง 30 กันยายน 2564 ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 องค์ประกอบและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

กำหนดให้มีองค์ประกอบสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก

- 1) ปริมาณผลงาน
- 2) คุณภาพผลงาน
- 3) ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด
- 4) ความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

1.2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ) และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการที่ สำนักงาน กปร. กำหนด ได้แก่

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) บริการที่ดี
- 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- 5) การทำงานเป็นทีม
- 6) การให้ความร่วมมือระดับกอง/กรม/ยุทธศาสตร์

ทั้งนี้ สัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบของข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เป็นไปตามตารางนี้

ประเภท	สัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ	
	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ
1. ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ร้อยละ 70	ร้อยละ 30
2. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50

ข้อ 2 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

2.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน

1) การจัดทำข้อตกลง ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

1.1) ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินทำความตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน การกำหนดค่าคะแนนและระดับค่าเป้าหมายในแต่ละระดับแต่ละตัวชี้วัด โดยพิจารณาจาก

(ก) ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ผู้ประเมินได้รับมอบหมายหรือทำความตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชา แล้วแบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ผู้รับการประเมิน

(ข) ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งได้มีการตั้งเป้าหมายหรือตั้งงบประมาณไว้แล้วในรอบระยะเวลาประเมินนั้น ซึ่งผู้ประเมินมอบหมายให้ผู้รับการประเมินรับผิดชอบ

(ค) ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งกำหนดไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน กปร. หรือคำสั่งแบ่งส่วนราชการภายใน ซึ่งผู้ประเมินได้มอบหมายให้ผู้รับการประเมินรับผิดชอบ

(ง) ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งผู้ประเมินต้องปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรี และได้มอบหมายให้ผู้รับการประเมินรับผิดชอบปฏิบัติ

/(จ) ภาระหน้าที่...

(จ) ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งผู้รับการประเมินได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมอยู่ในองค์คณะต่าง ๆ ที่รับผิดชอบการปฏิบัติราชการใด ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

(ฉ) ข้อเสนอซึ่งเป็นการริเริ่มใหม่ ๆ การพัฒนาปรับปรุงงานที่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้รับการประเมินหรือผู้ประเมิน ซึ่งผู้รับการประเมินเสนอให้ผู้ประเมินเห็นชอบให้เป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน

(ช) ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ประเมินหรือผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปมอบหมายให้ผู้ประเมินรับผิดชอบปฏิบัติ

การจะนำเอาภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเรื่องใดมากำหนดเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบของการประเมินนั้น ให้ใช้วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน แต่หากวิธีดังกล่าวไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอก็อาจกำหนดตัวชี้วัดโดยวิธีอื่น ๆ ได้ เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ข้อผิดพลาดหรือข้อร้องเรียน เป็นต้น โดยให้เป็นการตกลงกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน โดยไม่จำเป็นต้องนำภาระหน้าที่ความรับผิดชอบทุกเรื่องมากำหนดเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์การ ตลอดจนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นหลักสำคัญ

อนึ่ง เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ ก.พ.ร. กำหนดให้ส่วนราชการต้องให้มีการกำหนดเป้าหมายระดับบุคคล ซึ่งเกณฑ์การวัดผลประการหนึ่งคือการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่มีความท้าทายมากขึ้นทุกปี จึงขอให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับนำไปพิจารณาประกอบการกำหนดข้อตกลง ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายด้วย

1.2) เมื่อผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการประเมินในรอบนั้น ๆ ได้แล้ว ให้กำหนดค่าคะแนนรวม 70 คะแนน แล้วบันทึกลงในแบบตัวชี้วัดผลงานและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (แบบ ปผ.2) แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นถัดขึ้นไปจากผู้ประเมิน 1 ชั้น (ถ้ามี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อเห็นชอบแล้วให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปตามนั้น

1.3) การเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดหรือค่าเป้าหมายในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมายเปลี่ยนแปลงไป หรือเกิดปัจจัยที่อยู่นอกเหนือการจัดการของผู้รับการประเมินและเห็นได้ว่าปัจจัยดังกล่าวจะขัดขวางไม่ให้ผู้รับการประเมินปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดให้เป็นไปตามปกติได้ หรือมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระหว่างรอบการประเมินได้โดยเสนอข้อตกลงที่ทำขึ้นใหม่ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นถัดขึ้นไปจากผู้ประเมิน (ถ้ามี) ให้ความเห็นชอบ เมื่อเห็นชอบแล้วให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปตามนั้น

2.2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

1) ในรอบการประเมินนี้ ให้มีการประเมินสมรรถนะหลัก 6 ด้าน ตามที่ ก.พ. และสำนักงาน กปร. กำหนดเป็นสมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามที่ระบุไว้ใน ข้อ 1 หัวข้อ 1.2 มีคะแนนเต็ม 30 คะแนน

2) การประเมินพฤติกรรมตามสมรรถนะที่ 1 - 5 นั้น กพค. ได้จัดทำตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 สำหรับสมรรถนะที่ 6 สำนักงาน กปร. ได้กำหนดรวมไว้ในแบบ ปผ.3 ซึ่งแต่ละตัวบ่งชี้พฤติกรรม จะมีคะแนนเท่ากัน และเมื่อรวมแล้วจะได้ 30 คะแนน ทั้งนี้ ผู้รับการประเมินที่ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับเดียวกัน จะมีค่าคะแนนสำหรับตัวบ่งชี้พฤติกรรมแต่ละตัวของแต่ละสมรรถนะเหมือนกัน

3) ให้ผู้ประเมินให้คะแนนพฤติกรรมบ่งชี้แต่ละข้อ โดยอาจพิจารณาตามเกณฑ์การประเมินและให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	เกณฑ์พฤติกรรม	ร้อยละของคะแนนเต็ม
1	ไม่แสดงหรือแทบจะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นเลย หรือไม่พบเห็นสมรรถนะในด้านนี้	ไม่เกินร้อยละ 30
2	แสดงพฤติกรรมนั้นน้อยครั้ง หรือไม่มีความเด่นชัด	มากกว่าร้อยละ 30 แต่ไม่เกินร้อยละ 50
3	แสดงพฤติกรรมนั้นบางครั้งหรือพอเห็นได้บ้าง	มากกว่าร้อยละ 50 แต่ไม่เกินร้อยละ 70
4	แสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยครั้งหรือเด่นชัด	มากกว่าร้อยละ 70 แต่ไม่เกินร้อยละ 90
5	แสดงพฤติกรรมนั้นเกือบหรือทุกครั้งหรือเด่นชัดมากที่สุด	ร้อยละ 90 ขึ้นไป

ทั้งนี้ โดยใช้แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (แบบ ปผ.3) แบบท้ายประกาศนี้

2.3 แบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมิน แบบฟอร์มการประเมิน 3 แบบ คือ แบบ ปผ. 1 – 3 ใช้ในการประเมินรอบที่ 1/2564 และ รอบที่ 2/2564 และบัญชีจัดลำดับรายชื่อข้าราชการที่มีการลงลายมือชื่อ ผอ.กอง จัดส่งให้ กพค. เพื่อให้ กพค. ดำเนินการรวบรวมส่งให้ ทปช./รปร./ลปร. ตามลำดับสายงานของกองนั้นๆ

2.4 ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ให้เป็นไปตามนี้ (ตามการแบ่งส่วนราชการภายใน)

ผู้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน	ผู้บังคับบัญชา เหนือขึ้นไป	ผู้บังคับบัญชา เหนือขึ้นไป อีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี)
1. เลขาธิการ กปร.	นายกรัฐมนตรี	-	-
2. รองเลขาธิการและ ที่ปรึกษา	เลขาธิการ กปร. และ เลขาธิการ กปร. ปฏิบัติราชการแทน นายกรัฐมนตรี	-	-
3. ผอ.กอง / ผอ.สท.	ผู้บริหารสายงานที่ได้รับมอบหมาย ให้กำกับดูแล	เลขาธิการ กปร.	-
4. ผอ.กลุ่ม ในสังกัดกอง	ผอ.กอง	ผู้บริหาร ผู้ได้รับ มอบหมายให้กำกับดูแล	-
5. ผอก.พบ. / ผอศ.ปท.	ผู้อำนวยการสูง	เลขาธิการ กปร.	-
6. ผอก.ตน.	เลขาธิการ กปร.	-	-
7. ผอก.นโยบายพิเศษ	รปร.ปวัตร์	เลขาธิการ กปร.	-
8. ข้าราชการในสังกัดกอง	ผอ.กลุ่ม (ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา)	ผอ.กอง	-
9. ข้าราชการในสังกัด ศสท.	ผอ.สท.	ผู้บริหาร ผู้ได้รับ มอบหมายให้กำกับดูแล	-
10. ข้าราชการในสังกัด กพบ. / ข้าราชการในสังกัด ศปท.	ผอ.กลุ่ม	ผู้อำนวยการสูง	-

ข้อ 3 การคิดคะแนนและการกำหนดระดับผลการประเมินตามกลุ่มคะแนน

3.1 การคิดคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดให้คะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน คะแนนเต็ม 70 คะแนน ตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามแบบ ปผ.2 และคะแนนการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมินแต่ละคน คะแนนเต็ม 30 คะแนน ตามแบบ ปผ.3 จากนั้นนำคะแนนทั้งสองมารวมกัน โดยมีคะแนนรวมสูงสุด 100 คะแนน

3.2 การแบ่งกลุ่มคะแนนตามผลการประเมิน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	กลุ่มคะแนน
ดีเด่น	ร้อยละ 90 ขึ้นไป
ดีมาก	ร้อยละ 80.00 – 89.99
ดี	ร้อยละ 70.00 – 79.99
พอใช้	ร้อยละ 60.00 – 69.99
ต้องปรับปรุง (ไม่ผ่านการประเมิน)	ต่ำกว่าร้อยละ 60

ข้อ 4 แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กรณีการย้าย รับโอน บรรจุใหม่ หรือเปลี่ยนตำแหน่งในระหว่างรอบการประเมิน

ให้นำผลการปฏิบัติราชการในสังกัดเดิมมาพิจารณาประกอบ โดยคิดตามสัดส่วนระยะเวลาปฏิบัติงานในแต่ละสังกัด โดยผู้บังคับบัญชาปัจจุบันจะเป็นผู้ประเมิน

ข้อ 5 คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เป็นไปตามคำสั่งสำนักงาน กปร. ที่ 51/2554 ลงวันที่ 17 มีนาคม 2554 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงาน กปร.

ข้อ 6 การนำผลการประเมินไปใช้

ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดขึ้นนี้ ให้นำไปใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. ก.พ.ร. หรือส่วนราชการ หรือองค์คณะที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องนั้น ๆ หรือตามที่สำนักงาน กปร. กำหนด ดังนี้

1) การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

2) การบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องอื่น ๆ เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญดีเด่น การคัดเลือกเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เป็นต้น

ข้อ 7 การบริหารวงเงินงบประมาณที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

1) ในแต่ละรอบการประเมินฯ ให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนภายในวงเงินงบประมาณ ดังนี้
รอบที่ 1 (1 เมษายน) ภายในวงเงินร้อยละ 3 ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ
ณ วันที่ 1 มีนาคม

รอบที่ 2 (1 ตุลาคม) ภายในวงเงินร้อยละ 3 ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ
ณ วันที่ 1 กันยายน

/2) การแบ่ง...

2) การแบ่งวงเงินการเลื่อนเงินเดือน จะแบ่งเป็น 5 กลุ่ม โดยกำหนดอัตราโควตาการเลื่อนเงินเดือนในระดับดีเด่นร้อยละ 45 ของแต่ละกลุ่ม เพื่อประโยชน์ในการคำนวณอัตราการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และเกิดความเหมาะสม

กลุ่มที่ 1 เลขาธิการ กปร.

กลุ่มที่ 2 รองเลขาธิการ กปร. และที่ปรึกษา (โควตาระดับดีเด่นร้อยละ 45)

กลุ่มที่ 3 ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์ (โควตาระดับดีเด่นร้อยละ 45)

กลุ่มที่ 4 ผู้อำนวยการกลุ่ม (ชำนาญการพิเศษ) (โควตาระดับดีเด่นร้อยละ 45)

กลุ่มที่ 5 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ - ชำนาญการ (โควตาระดับดีเด่นร้อยละ 45)

ทั้งนี้ จะเลื่อนเงินเดือนภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินงบประมาณของกลุ่มใดมีเหลือ สามารถเกลี่ยวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. 1008.1/ว 28 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2552

ข้อ 8 การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ในแต่ละรอบการประเมิน จะนำข้อมูลการลา พฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ 9 การให้เงินตอบแทนพิเศษ

ผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้ถึงขั้นสูงสุดของสายงานหรือระดับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค 0406.4/ว 133 ลงวันที่ 8 เมษายน 2553 ซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการ โดยคิดเป็นร้อยละของฐานในการคำนวณที่กำหนดไว้ตามช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภท และระดับตำแหน่ง

ข้อ 10 ระยะเวลาการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ และการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

1) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงาน กปร. ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2564

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 ถึง 31 มีนาคม 2564 และ

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2564 ถึง 30 กันยายน 2564

2) ในกรณีมีปัญหาที่ต้องตีความ หรือขอขยายความเพื่อให้เกิดความเข้าใจ หรือกำหนดหรือแก้ไขรายละเอียดการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ได้ประกาศไปแล้ว ให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประชุมพิจารณาเสนอความเห็นต่อเลขาธิการ กปร. เพื่อให้มีประกาศแก้ไขเพิ่มเติม หรือเพื่อแจ้งให้ทราบทั่วกันต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ 9 มีนาคม พ.ศ. 2564



(นาย دنุชา สินธวานนท์)

เลขาธิการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ