



ด่วนมาก

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจผู้แต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร. ๐-๒๖๑๘-๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๐๘

ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๑๒๗๖ วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง แบบสำรวจข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑) เรียง รปส. (๒)

๑. ข้อเท็จจริง

๑.๑ สำนักงาน ก.พ. ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการ กปส. กรอกแบบสำรวจข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยแบบสำรวจมีจำนวน ๒ ชุด ได้แก่ แบบสำรวจข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับผู้ประเมิน และแบบสำรวจข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับผู้รับการประเมิน ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้ดำเนินการทางเว็บไซต์ <http://survey.ocsc.go.th/pm/> หรือ QR Code ตั้งแต่บัดนี้จนถึงวันที่ ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๒

๑.๒ กกจ. ได้จัดกลุ่มตัวอย่างข้าราชการในสังกัด กปส.ตามสัดส่วนที่ ก.พ.กำหนด สรุปดังนี้

จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (ขั้นต่ำ)	จำนวน (ราย)
ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง	๓๐๒
ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติงานในภูมิภาค	๔๙๙
ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	๒๑๘
รวม	๑,๐๑๙

๒. ข้อเสนอ

เห็นสมควรมอบ ผอ.สำนัก/กอง และหัวหน้าหน่วยงานแจ้งข้าราชการในสังกัด ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดตามเอกสารแนบ ดำเนินการกรอกแบบสำรวจฯ ทางเว็บไซต์ <http://survey.ocsc.go.th/pm/> หรือ QR Code ตั้งแต่บัดนี้จนถึงวันที่ ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๒ และขอให้แจ้งรายชื่อผู้ตอบแบบสำรวจให้ กกจ.ทราบทาง E-mail : hraprd๑๓๓๑@gmail.com เพื่อเป็นฐานข้อมูลอ้างอิงกับสำนักงาน ก.พ. ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความเห็นชอบ เพื่อ กกจ.จะได้ดำเนินการต่อไป

๒) - เห็นชอบ

(นางพิชญ์ เรืองนารี)

ป.อปส.

(นางจรรยา อัมรินทร์)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

๓) เรียน ผอ.สำนัก ผอ.กอง และหัวหน้าหน่วยงาน
เพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
ต่อไปด้วย

จกณ

(นางจรรยา อัมรินทร์)
ผอ.กกจ.
๓ พ.ค. ๒๕๖๒

เรื่องกลับ กกจ.
วันที่ ๓ พ.ค. ๒๕๖๒
รปส. (นางทิชญา เมืองเนา) ๑๑๕๘

ตารางจำนวนข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่รอกแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
กรมประชาสัมพันธ์

ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง

หน่วยงาน	จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการ (อำนวยการสูง)	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการ (ระดับ ปก. - ขพ.)	จำนวนข้าราชการประเภททั่วไป (ระดับ ปง. - อว.)	รวม
กพร.	-	3	-	3
นตส.	-	3	1	4
สกก.	1	6	3	10
กกจ.	1	16	3	20
กคส.	1	14	4	19
กกร.	1	2	1	4
ศสช.	1	8	4	13
สวท.	1	34	24	59
สทท.	1	19	9	29
สปต.	1	14	1	16
สนช.	1	14	9	24
สพป.	1	25	9	35
สปช.	-	5	1	6
สนผ.	1	20	3	24
สพท.	1	10	25	36
รวม	12	193	97	302

ตารางจำนวนข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่กรอกแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
กรมประชาสัมพันธ์

ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติงานในภูมิภาค

หน่วยงาน	จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการ (อำนวยการสูง)	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการ (ระดับ ปก. - ขพ.)	จำนวนข้าราชการประเภททั่วไป (ระดับ ปง. - อว.)	รวม
สปข.1 (ขอนแก่น)	1	32	41	74
สปข.2 (อุบลราชธานี)	1	27	36	64
สปข.3 (เชียงใหม่)	1	37	46	84
สปข.4 (พิษณุโลก)	1	22	31	54
สปข.5 (สุราษฎร์ธานี)	1	38	48	87
สปข.6 (สงขลา)	1	29	38	68
สปข.7 (จันทบุรี)	1	16	17	34
สปข.8 (กาญจนบุรี)	1	16	17	34
รวม	8	217	274	499

ตารางจำนวนข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่กรอกแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
กรมประชาสัมพันธ์

ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

หน่วยงาน	จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการ (อำนวยการต้น)	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการ (ระดับ ชก.)	จำนวนข้าราชการประเภททั่วไป (ระดับ ปง. - ชง.)	รวม
ส.ปชส.อุตรดิตถ์	1	1	1	3
ส.ปชส.พิษณุโลก	1	1	1	3
ส.ปชส.สกลนคร	1	1	1	3
ส.ปชส.ประจวบคีรีขันธ์	1	1	1	3
ส.ปชส.ปัตตานี	1	1	1	3
ส.ปชส.สงขลา	1	1	1	3
ส.ปชส.นราธิวาส	1	1	1	3
ส.ปชส.ปราจีนบุรี	1	-	1	2
ส.ปชส.เพชรบูรณ์	1	1	1	3
ส.ปชส.ศรีสะเกษ	1	1	1	3
ส.ปชส.กาญจนบุรี	1	1	1	3
ส.ปชส.ชลบุรี	1	1	1	3
ส.ปชส.ตราด	1	1	1	3
ส.ปชส.เลย	1	1	1	3
ส.ปชส.อุดรธานี	1	1	1	3
ส.ปชส.เขียงราย	1	-	1	2
ส.ปชส.พิจิตร	1	1	1	3
ส.ปชส.บุรีรัมย์	1	1	1	3
ส.ปชส.อุทัยธานี	1	1	1	3
ส.ปชส.ยะลา	1	1	1	3
ส.ปชส.กำแพงเพชร	1	1	1	3
ส.ปชส.กาฬสินธุ์	1	1	1	3
ส.ปชส.สุพรรณบุรี	1	1	1	3
ส.ปชส.ภูเก็ต	1	1	1	3
ส.ปชส.ลำพูน	1	1	1	3
ส.ปชส.สุโขทัย	-	1	1	2
ส.ปชส.แพร่	1	1	1	3
ส.ปชส.นครศรีธรรมราช	1	1	1	3

ตารางจำนวนข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่กรอกแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
กรมประชาสัมพันธ์

ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

หน่วยงาน	จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการ (อำนวยการต้น)	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการ (ระดับ ชก.)	จำนวนข้าราชการประเภททั่วไป (ระดับ ปง. - ชง.)	รวม
ส.ปชส.นครราชสีมา	1	1	1	3
ส.ปชส.นครสวรรค์	1	1	1	3
ส.ปชส.สุราษฎร์ธานี	1	1	1	3
ส.ปชส.พระนครศรีอยุธยา	1	-	1	2
ส.ปชส.ชัยนาท	1	1	1	3
ส.ปชส.หนองคาย	1	1	1	3
ส.ปชส.สตูล	1	1	1	3
ส.ปชส.เพชรบุรี	1	1	1	3
ส.ปชส.สุรินทร์	1	1	1	3
ส.ปชส.นครพนม	1	1	1	3
ส.ปชส.พะเยา	1	1	1	3
ส.ปชส.แม่ฮ่องสอน	1	1	1	3
ส.ปชส.ตาก	1	1	1	3
ส.ปชส.มุกดาหาร	1	-	1	2
ส.ปชส.ระยอง	1	1	1	3
ส.ปชส.เชียงใหม่	1	1	1	3
ส.ปชส.สระบุรี	1	1	1	3
ส.ปชส.อุบลราชธานี	-	1	1	2
ส.ปชส.ร้อยเอ็ด	1	1	1	3
ส.ปชส.สมุทรสาคร	1	1	1	3
ส.ปชส.ชัยภูมิ	1	1	1	3
ส.ปชส.ลพบุรี	1	1	1	3
ส.ปชส.สิงห์บุรี	1	1	1	3
ส.ปชส.ราชบุรี	1	1	1	3
ส.ปชส.ระนอง	1	1	1	3
ส.ปชส.จันทบุรี	1	1	1	3
ส.ปชส.นครปฐม	1	1	1	3
ส.ปชส.ฉะเชิงเทรา	1	1	1	3

ตารางจำนวนข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่กรอกแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
กรมประชาสัมพันธ์

ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

หน่วยงาน	จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการ (อำนวยการต้น)	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการ (ระดับ ชก.)	จำนวนข้าราชการประเภททั่วไป (ระดับ ปง. - ชง.)	รวม
ส.ปชส.นครนายก	1	1	1	3
ส.ปชส.สมุทรปราการ	1	1	1	3
ส.ปชส.นนทบุรี	1	1	1	3
ส.ปชส.น่าน	1	1	1	3
ส.ปชส.พังงา	1	1	1	3
ส.ปชส.ตรัง	1	1	1	3
ส.ปชส.พัทลุง	1	1	1	3
ส.ปชส.มหาสารคาม	1	1	1	3
ส.ปชส.ยโสธร	1	-	1	2
ส.ปชส.สมุทรสงคราม	1	1	1	3
ส.ปชส.อ่างทอง	1	1	1	3
ส.ปชส.ขอนแก่น	1	-	1	2
ส.ปชส.กระบี่	1	1	1	3
ส.ปชส.ชุมพร	1	1	1	3
ส.ปชส.ปทุมธานี	-	1	1	2
ส.ปชส.ลำปาง	1	-	1	2
ส.ปชส.สระแก้ว	1	1	1	3
ส.ปชส.อำนาจเจริญ	1	1	1	3
ส.ปชส.หนองบัวลำภู	1	1	1	3
ส.ปชส.บึงกาฬ	1	1	1	3
รวม	73	69	76	218



กรมประชาสัมพันธ์
รับที่ 34959
วันที่ 25 พ.ย. 62
เวลา 15.56

กองการเจ้าหน้าที่
วันที่ 26 เม.ย. 2563
E KMB
10.30
จังหวัดนนทบุรี 11000
 กทบ. กอพ.
 คสค. คสพ.
 คสมท. ก.จ.
 กวธ. กวค.

สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์

๒๒ เมษายน ๒๕๖๒

ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๓๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการตอบแบบสำรวจข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสำรวจข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ : ผู้ประเมิน
 ๒. แบบสำรวจข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ : ผู้รับการประเมิน
 ๓. จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญกลุ่มเป้าหมาย (ขั้นต่ำ)

ด้วยสำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงเห็นควรสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นสำหรับการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อไป

ในการนี้ สำนักงาน ก.พ. จึงขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการในสังกัดของท่าน ร่วมให้ข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่บัดนี้ จนถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ผ่านระบบออนไลน์ ทางเว็บไซต์ <http://survey.ocsc.go.th/pm/> หรือสแกนผ่าน QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้ รายละเอียดของแบบสำรวจฯ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒ โดยขอให้ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค (ถ้ามี) ประกอบด้วย ข้าราชการซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินและข้าราชการผู้รับการประเมิน จำนวนรวมกันไม่น้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ เพื่อให้ผลการสำรวจมีความน่าเชื่อถือและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการให้ข้าราชการในสังกัดตอบแบบสำรวจข้อมูลและความคิดเห็นดังกล่าวด้วย สำนักงาน ก.พ. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุกข์ขณา ธรรมานาสติ)

รองเลขาธิการ ก.พ. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.



แบบสำรวจฯ ออนไลน์

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๓๒

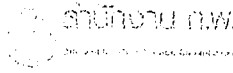
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๖๘

AS MA
OK
25/11/62

ก.พ. ขอแสดงความนับถือ
นางสาวสุกข์ขณา ธรรมานาสติ
รองเลขาธิการ ก.พ. ปฏิบัติราชการแทน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

สำหรับผู้ประเมิน



แบบสำรวจข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ : ผู้ประเมิน

วัตถุประสงค์

ตามที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๒ นั้น

สำนักงาน ก.พ. เห็นควรทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยจัดทำแบบสำรวจเพื่อสอบถามข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากมุมมองของข้าราชการซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ประเมิน จึงขอความร่วมมือจากข้าราชการผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ โปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริง เนื่องจากเป็นข้อมูลที่สำคัญ ที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป โดยข้อมูลและความคิดเห็นดังกล่าวจะเป็นความลับและไม่มีการเผยแพร่ต่อผู้กรอกแบบสำรวจ และส่วนราชการแต่อย่างใด

สำนักงาน ก.พ. ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

โทร. ๐๒ ๕๕๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๓๒

โทรสาร ๐๒ ๕๕๗ ๑๘๖๘

เรียน พ. ๖๖๑.

เพื่อโปรดดำเนินการ

ห.ส.ป.ค.

29/12/63

ศูนย์วิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

วันที่ 7/๑๓

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. หน่วยงานที่สังกัด.....

ผู้ให้ข้อมูล.....โทรศัพท์.....

๒. สังกัดราชการบริหาร ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค
 ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

๓. ประเภทและระดับตำแหน่ง

- ประเภททั่วไป ปฏิบัติงาน ชำนาญงาน อาวุโส ทักษะพิเศษ
- ประเภทวิชาการ ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ
 เชี่ยวชาญ ทรงคุณวุฒิ
- ประเภทอำนวยการ ต้น สูง
- ประเภทบริหาร ต้น สูง

๔. จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน.....คน

ส่วนที่ ๒ การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการ

ข้อความ	การดำเนินการ		
	มี	ไม่มี	ไม่ทราบข้อมูล
๑. ส่วนราชการของท่านมีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการก่อนเริ่มรอบการประเมิน			
๒. ท่านประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการของส่วนราชการท่าน			
๓. ท่านได้กำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน			
๔. ท่านมีการติดตาม ให้คำปรึกษา แนะนำ และสอนงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในระหว่างรอบการประเมิน			
๕. ท่านมีการทบทวนตัวชี้วัดระดับบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาในระหว่างรอบการประเมินเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง			
๖. ท่านมีการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการประเมินผลงานและสมรรถนะ			
๗. ท่านมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการทำงานของท่านไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา			
๘. ท่านประเมินสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้พฤติกรรมบ่งชี้ตามที่ส่วนราชการกำหนด			

ข้อความถาม	การดำเนินการ		
	มี	ไม่มี	ไม่ทราบข้อมูล
๙. ท่านสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ ถ้าผู้ได้บังคับบัญชาไม่ยอมรับผลการประเมิน			
๑๐. ท่านได้วิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคล			
๑๑. ในช่วงที่ผ่านมา ท่านประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ได้บังคับบัญชา โดยแยกผลการประเมินได้ ๕ ระดับ (ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง)			
๑๒. ส่วนราชการของท่านนำผลการประเมินไปใช้เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ นอกเหนือจากการเลื่อนเงินเดือน			

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ข้อความถาม	ความเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
๑. การกำหนดน้ำหนักการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ มีความเหมาะสม		
เหตุผล		
๒. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของท่านมีความท้าทาย		
เหตุผล		
๓. การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่ง่ายและมีความเหมาะสม		
เหตุผล		
๔. ท่านสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกับภารกิจของส่วนราชการได้ โดยไม่จำเป็นต้องกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		
เหตุผล		
๕. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะ และพฤติกรรมบ่งชี้เป็นอย่างดี		
เหตุผล		
๖. คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ทำหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้เป็นอย่างดี		
เหตุผล		

ข้อความถาม	ความเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
๗. ส่วนราชการควรประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีละ ๑ ครั้ง		
เหตุผล		
๘. ท่านเห็นว่า ควรมีการกำหนดช่วงคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในแต่ละระดับให้ชัดเจน และใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกส่วนราชการ เช่น ระดับดีเด่น ช่วงคะแนน ๙๑ - ๑๐๐ คะแนน เป็นต้น		
เหตุผล		
๙. ท่านเห็นว่า ควรมีการกำหนดให้ส่วนราชการตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ กลั่นกรองตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของข้าราชการก่อนเริ่มรอบการประเมิน		
เหตุผล		
๑๐. ส่วนราชการควรกำหนดให้มีผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการหลายระดับ เช่น หัวหน้างาน ผู้อำนวยการ เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น		
เหตุผล		
๑๑. ส่วนราชการควรประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผลงานโดยไม่จำเป็นต้อง กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		
เหตุผล		
๑๒. ท่านเห็นว่า ควรมีการประกาศผลการประเมินและผลการเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการรายบุคคล เพื่อความโปร่งใสและให้ทุกคนทราบโดยทั่วกัน		
เหตุผล		
๑๓. ส่วนราชการควรมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือน ปีละ ๑ ครั้ง		
เหตุผล		

ส่วนที่ ๔ ปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๕ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

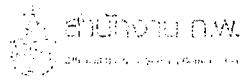
.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง



แบบสำรวจข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ : ผู้รับการประเมิน

วัตถุประสงค์

ตามที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๒ นั้น

สำนักงาน ก.พ. เห็นควรทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยจัดทำแบบสำรวจเพื่อสอบถามข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากมุมมองของข้าราชการซึ่งเป็นผู้รับการประเมิน จึงขอความร่วมมือจากข้าราชการผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริง เนื่องจากเป็นข้อมูลที่สำคัญ ที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป โดยข้อมูลและความคิดเห็นดังกล่าวจะเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อผู้กรอกแบบสำรวจ และส่วนราชการแต่อย่างใด

สำนักงาน ก.พ. ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

โทร. ๐๒ ๕๕๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๓๒

โทรสาร ๐๒ ๕๕๗ ๑๘๖๘

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. หน่วยงานที่สังกัด.....เบอร์โทรศัพท์.....

๒. สังกัดราชการบริหาร ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค
 ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

๓. ประเภทและระดับตำแหน่ง

- ประเภททั่วไป ปฏิบัติงาน ชำนาญงาน อาวุโส ทักษะพิเศษ
- ประเภทวิชาการ ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ
- ประเภทอำนวยการ ตัน สูง

ส่วนที่ ๒ การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการ

ข้อคำถาม	การดำเนินการ		
	มี	ไม่มี	ไม่ทราบข้อมูล
๑. ผลการประเมินรอบที่ผ่านมาสะท้อนถึงผลงานที่แท้จริงของท่าน			
๒. ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านยอมรับผลการประเมินด้วยความเต็มใจ			
๓. ส่วนราชการของท่านมีการกำหนดองค์ประกอบอื่น ๆ ในการประเมินเพิ่มเติม นอกเหนือจากผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ			
๔. ส่วนราชการของท่านมีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการก่อนเริ่มรอบการประเมิน			
๕. ท่านได้รับการประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะตรงตามพฤติกรรมที่ท่านแสดงออกจริง			
๖. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของท่านตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการประกาศ			
๗. ท่านกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน			
๘. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดตาม ให้คำปรึกษา แนะนำ และสอนงาน ในระหว่างรอบการประเมิน			
๙. ท่านและผู้บังคับบัญชามีการทบทวนตัวชี้วัดในระหว่างรอบการประเมิน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง			
๑๐. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของท่านโดยเปรียบเทียบผลงานจริงกับตัวชี้วัดตามที่ได้ตกลงกันไว้			
๑๑. ท่านได้วิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมกรทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคล			
๑๒. ส่วนราชการของท่านมีผู้ได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการมากกว่า หรือ เท่ากับ ๕ ระดับ (ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง)			

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ข้อความ	ความเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
๑. การกำหนดน้ำหนักการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ มีความเหมาะสม		
เหตุผล		
๒. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของท่านมีความท้าทาย		
เหตุผล		
๓. การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ง่าย และมีความเหมาะสม		
เหตุผล		
๔. ท่านสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกับภารกิจของส่วนราชการได้โดยไม่จำเป็นต้อง กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		
เหตุผล		
๕. การกำหนดตัวชี้วัดทำให้มาตรฐานการประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับสำนัก/กอง มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน		
เหตุผล		
๖. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะ และพฤติกรรมบ่งชี้เป็นอย่างดี		
เหตุผล		
๗. ท่านเห็นว่า ควรมีการตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ทำหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน และความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ		
เหตุผล		
๘. ท่านเห็นว่า ควรมีการกำหนดให้ส่วนราชการตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ กลั่นกรองตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของข้าราชการก่อนเริ่มรอบการประเมิน		
เหตุผล		
๙. ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเอง		
เหตุผล		
๑๐. ท่านเห็นว่า ควรมีการกำหนดช่วงคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับให้ชัดเจน และใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกส่วนราชการ เช่น ระดับดีเด่น ช่วงคะแนน ๙๑ - ๑๐๐ คะแนน เป็นต้น		
เหตุผล		

ข้อความ	ความเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
๑๑. ส่วนราชการควรประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีละ ๑ ครั้ง		
เหตุผล		
๑๒. ส่วนราชการควรกำหนดให้มีผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการหลายระดับ เช่น หัวหน้างาน ผู้อำนวยการ เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น		
เหตุผล		
๑๓. ส่วนราชการควรประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผลงาน โดยไม่ต้องกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		
เหตุผล		
๑๔. ท่านเห็นว่า ควรมีการประกาศผลการประเมินและผลการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการรายบุคคล เพื่อความโปร่งใสและให้ทุกคนทราบโดยทั่วกัน		
เหตุผล		
๑๕. ส่วนราชการควรมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนปีละ ๑ ครั้ง		
เหตุผล		

ส่วนที่ ๔ ปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๕ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง

จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญกลุ่มเป้าหมาย (ขั้นต่ำ)
กรมประชาสัมพันธ์

จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (ขั้นต่ำ)	จำนวน (ราย)
ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง	๓๐๒
ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติงาน ในภูมิภาค	๔๙๙
ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	๑๗๒
รวม	๙๗๓

หมายเหตุ

๑. โปรดพิจารณาให้มีการกระจายการตอบแบบสำรวจฯ ให้แก่ข้าราชการในทุกประเภทตำแหน่ง (ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป) และระดับตำแหน่ง โดยเป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการก่อนวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

๒. โปรดพิจารณาให้มีข้าราชการตอบแบบสำรวจในจำนวนมากที่สุดที่เป็นไปได้ โดยไม่ควรน้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำที่ปรากฏในตารางข้างต้น ทั้งนี้ เพื่อให้ผลการสำรวจมีความน่าเชื่อถือและนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้อย่างแท้จริง
