



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง ฝ่ายบริหารทั่วไป โทร. ๐ ๒๖๒๘ ๕๒๔๐ - ๕๙ ต่อ ๒๑๐๕

ที่ กษ ๐๔๐๑/ว ๙๖๙

วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง เอกสารแจ้งเวียน (ประกาศกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เรื่อง ผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมิน
ผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ)

เรียน ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

สำนักบริหารกลาง ขอส่งสำเนา หนังสือ ประกาศ คำสั่ง

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๕ เรื่อง ผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมิน ผลงานเพื่อ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ [นางสาวจิตติมา เอื้อทิพย์สกุล]

- จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบ
 โปรดทราบและดำเนินการต่อไป
 โปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป
 โปรดทราบและแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

(นางโสภา กฤตลักษณ์กุล)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง



ประกาศกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
เรื่อง ผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๔๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ กำหนดให้การเลื่อนขั้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการและการย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ โดยอนุโลม ประกอบกับประกาศ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับ การประเมินผลงานตำแหน่งประเภทวิชาการ นั้น

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ดำเนินการคัดเลือกบุคคล โดยพิจารณาจากคุณสมบัติบุคคล และ ความพร้อมในการจัดทำผลงาน ได้แก่ ค่าโครงการเรื่องผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง และข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง แล้ว ผลปรากฏว่ามีข้าราชการผู้ขอรับการคัดเลือก จำนวน ๑ ราย เป็นผู้มีความเหมาะสมเนื่องจากมีคุณสมบัติ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. และกรมกำหนด รวมทั้งมีความพร้อมในการจัดทำผลงาน โดยมีการ รับรองสัดส่วนการจัดทำผลงานโดยผู้เกี่ยวข้องและผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดังนั้น จึงให้ผู้ขอรับการคัดเลือก จำนวน ๑ ราย เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภ ทวิชาการ ระดับชำนาญการ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

อนึ่ง สำหรับค่าโครงการเรื่องผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สัดส่วนการจัดทำผลงานและ ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานฯ ปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ หากผู้ใดประสงค์จะทักท้วงให้ยื่น คำทักท้วงเป็นลายลักษณ์อักษรต่อกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ ประกาศ โดยถ้าพ้นกำหนดดังกล่าวไม่มีผู้ใดทักท้วง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์จะได้ดำเนินการประเมินผลงานต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

(นายวิจิตร อากัปกิริยา)

อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ลำดับที่	ส่วนราชการที่สังกัดปัจจุบัน		ส่วนราชการที่ได้รับคัดเลือกให้ประเมินผลงาน		เค้าโครงเรื่องผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	เค้าโครงเรื่องข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน	หมายเหตุ
	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่			
๑	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สำนักบริหารกลาง กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล นางสาวจิตติมา เอื้อทิพย์สกุล นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๓๔	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง	๓๔	๑. การวิเคราะห์ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมระบบของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๒. การประเมินผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดความสำเร็จของข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน ในตำแหน่งระดับชำนาญการ	

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. **ชื่อผลงาน** การวิเคราะห์ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมระบบของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

๒. **ระยะเวลาที่ดำเนินการ** พ.ศ. ๒๕๕๕

๓. **ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ** (แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง)

๑. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Abraham Maslow
๒. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer
๓. SWOT

๔. **สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ**

๑. รวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และแนวคิด วิธีการและกระบวนการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
๒. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ การคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
๓. ศึกษาขั้นตอนและเกณฑ์ในการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
๔. ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสรุปแนวทางในการรับสมัครข้าราชการ
๕. กำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและเลือกสรร และรับสมัครข้าราชการ
๖. การคัดเลือกข้าราชการในขั้นตอนที่ ๑ โดยกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และขั้นตอนที่ ๒ โดยสำนักงาน ก.พ.
๗. การวิเคราะห์ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยใช้ทฤษฎี SWOT
๘. สรุปผลการวิเคราะห์และเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา
๙. จัดทำรูปเล่มเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจสมัครเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

๕. **ผู้ร่วมดำเนินการ** นางสาวศิริรัตน์ บุญประเสริฐ สัดส่วนของผลงาน ๒๐%

๖. **ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ** ๘๐%

๗. **ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ / คุณภาพ)**

ทราบถึงข้อดี ข้อเสียของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจสมัครเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๘. **การนำไปใช้ประโยชน์**

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจสมัครเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

๙. **ความยุ่งยากในการดำเนินการ / ปัญหา / อุปสรรค**

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการกำลังคนที่มีคุณภาพ (Talent Management) ในส่วนราชการเพื่อสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผ่านกลไกการเรียนรู้ การพัฒนา และการส่งเสริมประสบการณ์ ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการ เพื่อเข้าสู่ระบบนี้ นั้น ในเบื้องต้นจะต้องผ่านขั้นตอน อาทิ

การสอบภาษาอังกฤษ การคัดเลือกของกรมฯ และการคัดเลือกของสำนักงาน ก.พ. โดยปัญหาที่พบบ่อยก็คือข้าราชการสอบภาษาอังกฤษไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทำให้ความสนใจในการสมัครเข้าสู่ระบบนี้ลดน้อยลง และผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของระบบนี้เท่าที่ควร

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑. สร้างทัศนคติที่ดีของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้ผู้บริหารทราบและเข้าใจระบบ เพื่อผู้บริหารจะได้สนับสนุนให้ข้าราชการเข้าร่วมในระบบนี้


๒. เพิ่มทักษะในเรื่องภาษาอังกฤษ โดยจัดส่งข้าราชการเข้ารับการอบรมในด้านภาษา

๓. สรุปข้อดี ข้อเสีย และแนวปฏิบัติของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมระบบนี้

๔. สร้างความเชื่อมั่นให้กับข้าราชการที่ประสงค์จะเข้าร่วมระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในเรื่องเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๕. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จะได้หาแนวทางแก้ไข หรือวิธีหลีกเลี่ยงปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อมีข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

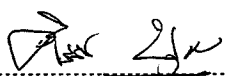
ลงชื่อ.....


(นางสาวจิตติมา เอื้อทิตยสกุล)

ผู้เสนอผลงาน

๑๙ / ๓.๐. / ๒๕๕๕

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความ เป็นจริงทุกประการ

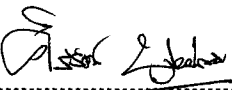
ลงชื่อ.....


(นางสาวศิริรัตน์ บุญประเสริฐ)

ผู้ร่วมดำเนินงาน

๑๙ / ๓.๐.๐. / ๒๕๕๕

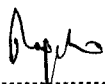
ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความ เป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....


(นางสาวศิริรัตน์ บุญประเสริฐ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๙ / ๓.๐.๐. / ๒๕๕๕

ลงชื่อ.....


(นางโสภา กฤตลักษณ์กุล)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

๑๙ / ๓.๐.๐. / ๒๕๕๕

ข้อเสนอแนวความคิด / วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ นางสาวจิตติมา เอื้อทิพย์สกุล

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๓๔
สำนักบริหารกลาง

เรื่อง การประเมินผลสำเร็จของงาน ตามข้อเสนอแนวความคิด / วิธีการเพื่อพัฒนางาน

หลักการและเหตุผล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

ในการเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ ข้าราชการที่มีสิทธิเข้ารับการประเมิน จะต้องจัดทำผลงาน จำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้นจำนวน ๑ เรื่อง และข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง และในส่วนของข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน นั้น ให้เสนอแนวคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางาน ในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และมีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง ซึ่งรูปแบบการนำเสนอจะต้องกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นว่า แนวคิด ที่เสนอมานั้นสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือไม่ ในการจัดทำแบบประเมินผลสำเร็จของงาน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการติดตามผลการนำข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานไปใช้จริง และให้ผู้บังคับบัญชาประเมินคุณภาพงานของข้าราชการที่เสนอผลงานตามความเป็นจริง ว่ามีคุณภาพงานเป็นอย่างไร และได้ดำเนินการสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดหรือไม่ภายหลังจากที่ได้ปรับเปลี่ยนเป็นระดับสูงขึ้นแล้ว ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามงาน ได้แก่ แบบสอบถาม โดยให้ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการผู้ผ่านการประเมินเป็นผู้กรอกข้อมูลตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ได้นั้น ถือเป็นความลับและจะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม ฯ ต่อไป

บทวิเคราะห์ / แนวความคิด / ข้อเสนอ

จากที่กล่าวมาข้างต้น การประเมินผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดต่างๆ ที่ผู้ผ่านการประเมินในระดับชำนาญการกำหนด จะใช้หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการดำเนินการ ดังนี้

๑. คุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้ประเมิน
๒. มาตรฐานของการปฏิบัติงาน
๓. สมรรถนะในการปฏิบัติงาน
๔. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ในด้านประโยชน์ของการประเมินผลการดำเนินการ เมื่อทำการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดที่กำหนดทั้งหมดแล้ว กรมตรวจบัญชีสหกรณ์สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ปรับปรุงการปฏิบัติงาน
๒. ปรับค่าตอบแทน
๓. พิจารณาตัดสินใจแต่งตั้ง

๔. ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา

๕. การวางแผนและพัฒนาอาชีพ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สามารถตรวจสอบได้ว่า ข้าราชการที่ผ่านการประเมินในระดับชำนาญการ ได้นำแนวคิดเพื่อการพัฒนา/ปรับปรุงงาน ไปปฏิบัติจริง

๒. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สามารถนำข้อมูลสรุปผลการดำเนินการที่ได้ ไปใช้เกี่ยวกับการแต่งตั้ง ข้าราชการ หรือนำไปใช้ประโยชน์ในทางราชการอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

สรุปรายงานการประเมินผลสำเร็จของงาน ตามตัวชี้วัดความสำเร็จของข้อเสนอแนวความคิด / วิธีการ เพื่อพัฒนางาน ของผู้ที่ผ่านการประเมินในตำแหน่งระดับชำนาญการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ ได้ร้อยละ ๑๐๐%

ลงชื่อ



(นางสาวจิตติมา เอื้อทิพย์สกุล)

ผู้เสนอแนวคิด

๑๗ / ๖.๓. / ๕๕