



กรมสวัสดิการ
และคุ้มครอง
แรงงาน

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สำนักบริหารกลาง โทร. ๐ ๒๖๒๘ ๕๒๔๐ - ๕๙ ต่อ ๔๒๐๕
ที่ กษ ๐๔๐๑/ว ๒๒๒๔ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕
เรียน ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ ที่บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด นั้น

สำหรับรอบการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕) กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้ดำเนินการให้ทุกหน่วยงานในสังกัดเลือกตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคลแล้ว และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการสอดคล้องกับวงเงินที่ได้รับจัดสรรเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด จึงกำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์ทั่วไป

ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้ยึดหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๑.๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑.๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๕/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑.๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่ ๓๒ ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

๑.๔ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๕ บันทึกกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่ กษ ๐๔๐๑/ว ๓๙๐ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ให้ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยแบ่งการประเมินออกเป็น

๒.๑ ข้าราชการทั่วไป ให้กำหนดสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐ และสัดส่วนของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ร้อยละ ๓๐

๒.๒ ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ระหว่างรอบการประเมิน ให้กำหนดสัดส่วนของผลงานร้อยละ ๕๐ และสัดส่วนของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ร้อยละ ๕๐

๓. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่ได้จัดทำไว้แล้ว และประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ทาง Intranet ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕ ตามขั้นตอนของเอกสารแนบ ๑

๓.๒ ให้ผู้อำนวยการสำนัก / ศูนย์ / สำนักงาน แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ มีหน้าที่พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับกรม แยกเป็น

๓.๒.๑ ส่วนกลาง ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑) ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการศูนย์ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ผู้อำนวยการกลุ่ม/หัวหน้าฝ่าย (ไม่น้อยกว่า ๔ คน) | เป็นกรรมการ |
| ๓) ข้าราชการในสังกัดที่รับผิดชอบภารกิจงานบริหารทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |

๓.๒.๒ ส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| ๑) ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑ - ๑๐ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) หัวหน้าสำนักงานในสังกัด (ไม่น้อยกว่า ๔ คน) | เป็นกรรมการ |
| ๓) ข้าราชการในพื้นที่ที่รับผิดชอบภารกิจงานบริหารทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |

ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ตามเอกสารแนบ ๒

๓.๓ ให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ตามข้อ ๓.๒ พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยกำหนดระดับผลการปฏิบัติราชการเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ	คะแนน (ร้อยละ)	อัตราร้อยละในการเลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น	๙๑ - ๑๐๐	ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์/ สำนักงาน กำหนดร้อยละ ในการเลื่อนเงินเดือน ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร ตัวอย่างตามเอกสารแนบ ๓
ดีมาก	๘๑ - ๙๐	
ดี	๗๑ - ๘๐	
พอใช้	๖๐ - ๗๐	
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	

๓.๔ เมื่อพิจารณาผลการประเมินฯ ตามข้อ ๓.๓ แล้ว ให้ส่งรายชื่อข้าราชการแยกตามระดับผลการประเมินฯ และสรุปผลการใช้วงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือน ตามตัวอย่างเอกสารแนบ ๔ - ๕ ภายในวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๕ เพื่อจะได้ดำเนินการรวบรวมเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการระดับกรมพิจารณาดำเนินการต่อไป สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้รวบรวมส่งกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๕

๔. วงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

กรมฯ จะพิจารณาจัดสรรวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนครั้งปีแรก (๑ เมษายน ๒๕๕๕)

ให้กับข้าราชการทุกประเภท ซึ่งจะแจ้งให้ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์/สำนักงาน ภายในวันจันทร์ที่ ๒ เมษายน ๒๕๕๕

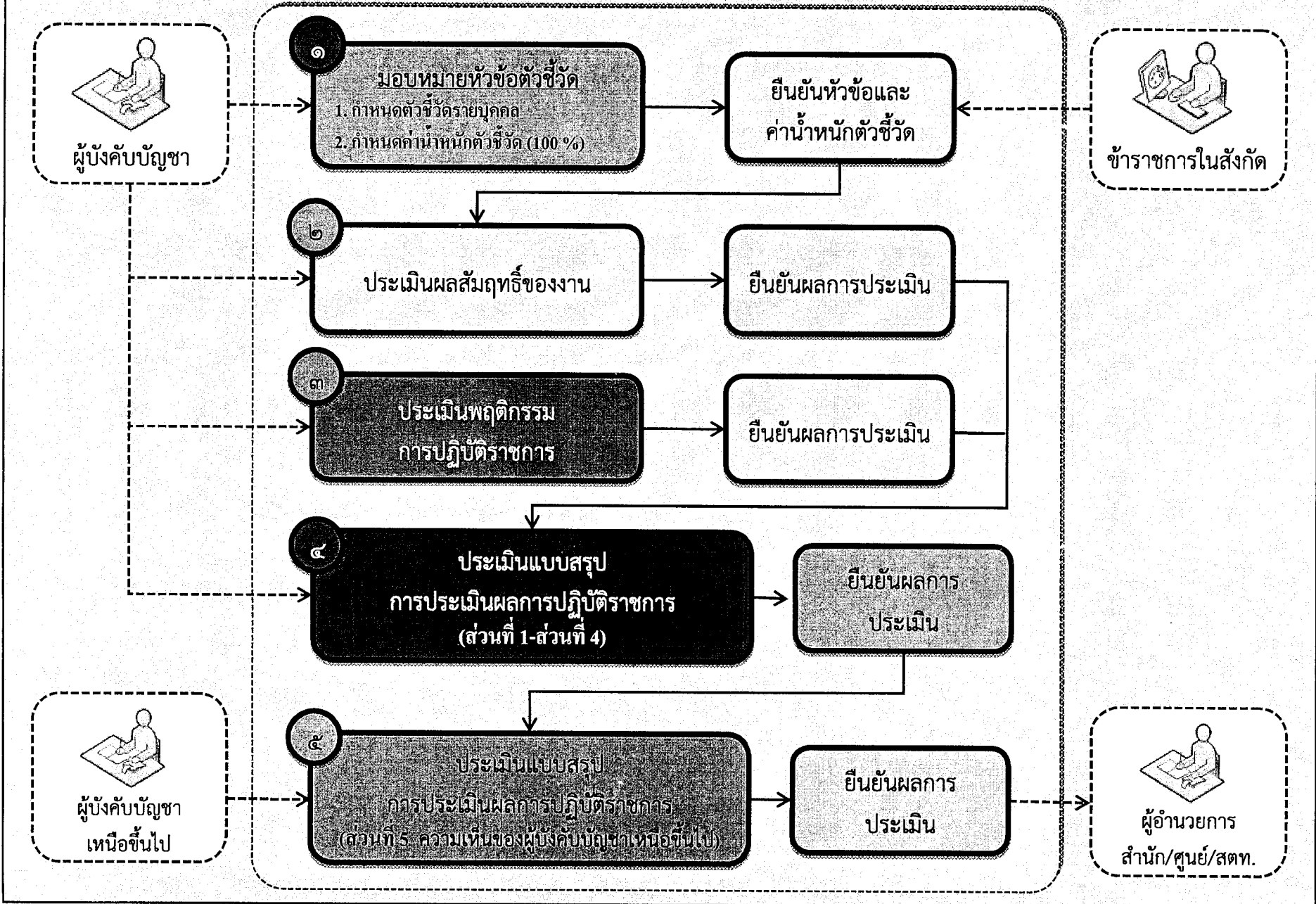
จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติตามระยะเวลาที่กำหนด



(นายจักรี สุจริตธรรม)

อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

(รอบที่ 1 : 1 ตุลาคม 54 – 31 มีนาคม 2555)



ตัวอย่าง



คำสั่ง.....

ที่ /๒๕๕๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

.....

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕) และรอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕) นั้น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ดังรายชื่อต่อไปนี้

๑) ส่วนกลาง ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการศูนย์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกลุ่ม/หัวหน้าฝ่าย (ไม่น้อยกว่า ๔ คน) | กรรมการ |
| ๓. ข้าราชการในสังกัดที่รับผิดชอบภารกิจงานบริหารทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

หรือ ๒) ส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑ - ๑๐ | ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าสำนักงานในสังกัด (ไม่น้อยกว่า ๔ คน) | กรรมการ |
| ๓. ข้าราชการในพื้นที่ที่รับผิดชอบภารกิจงานบริหารทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของทุกหน่วยงานในสังกัด ภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร โดยกำหนดอัตราร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

๒. รายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการระดับกรม เพื่อเสนอความเห็นต่ออธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ต่อไป

๓. ดำเนินการเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

สั่ง ณ วันที่ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ตัวอย่าง

เอกสารแนบ ๓

บัญชีรายชื่อข้าราชการได้รับการพิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ (ระดับ.....)

สังกัด สำนัก / ศูนย์ / สำนักงาน.....

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	สังกัด	เงินเดือน ก่อนเลื่อน	ฐานในการ คำนวณ (บาท)	ร้อยละที่ ได้เลื่อน	จำนวนเงิน ที่ได้เลื่อน (บาท)	เงินตอบแทน พิเศษ (บาท)	เงินเดือน ที่ได้รับ (บาท)	หมายเหตุ
					สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 11							
1	น.ส.....	นักวิชาการตรวจสอบบัญชี	ชำนาญการ	1420	สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์.....	39,630	33,490	3.30%		1,105.17	39,630.00	เต็มขั้น
						(เงินเดือนเต็มขั้นของระดับชำนาญการ จะได้เป็นเงินตอบแทนพิเศษ ตามที่คำนวณได้ไม่มีการปิดเศษ)						
					ฯลฯ							
					สำนัก.....							
1	นาย.....	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ	1405	กลุ่ม.....	52,360	45,350	3.10%	1,405.85	685.85	53,765.85	ใกล้เต็มขั้น
						(เงินเดือนที่ได้รับขาดอีก 720 บาท จะเต็มขั้นของระดับชำนาญการพิเศษคือ 53,080 บาท เมื่อคำนวณแล้ว จะได้ 1,405.85 บาท เป็นเลื่อนเงินเดือน 720 บาท และเงินตอบแทนพิเศษ 685.85 บาท)						
					ฯลฯ							
					สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 12							
1	นางสาว.....	นักวิชาการตรวจสอบบัญชี	ปฏิบัติการ	1000	สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์.....	9,940	16,440	2.80%	470.00		10,410	
					ฯลฯ							
					สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 12							
1	นาย.....	เจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี	ชำนาญงาน	201	สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์.....	22,720	28,970	2.70%	790.00		23,510	
					ฯลฯ							
	หมายเหตุ หน่วยงานควรแยกชุดผลการประเมินไว้ในแต่ละระดับ											

ตัวอย่าง สรุปการบริหารวงเงินในระดับ สำนัก / ศูนย์ / สำนักงาน



วงเงินที่ได้รับจัดสรรเดิม = 45,000 บาท
วงเงินที่ได้รับกกรบริหาร = 43,500 บาท (หักโควตา = 1,500 บาท)

ระดับการประเมิน	คะแนน	ร้อยละ แบบช่วง	จำนวน (คน) (%)	จำนวน (เงิน)
ดีเด่น	96 - 100	4 - 4.5	8 (13.33 %)	10,000
	91 - 95	3 - 3.5	12 (20 %)	9,000
ดีมาก	86 - 90	2.6 - 2.9	10 (16.67 %)	7,000
	81 - 85	2 - 2.5	12 (20 %)	8,000
ดี	71 - 80	1.5 - 1.9	14 (23.33 %)	7,700
พอใช้	60 - 70	0.5 - 1	4 (6.67 %)	1,800
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	ไม่ได้เลื่อน	-	-
		รวม	60 (100 %)	43,500 ✓

หมายเหตุ ช่วงคะแนน/ร้อยละ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามจำนวนคน/วงเงิน

บัญชีรายชื่อข้าราชการได้รับการพิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ (ระดับ ตี)

สังกัด สำนัก / ศูนย์ / สำนักงาน

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	สังกัด	เงินเดือน ก่อนเลื่อน	ฐานในการ คำนวณ (บาท)	ร้อยละที่ ได้เลื่อน	จำนวนเงินที่ ได้เลื่อน (บาท)	เงินตอบแทน พิเศษ (บาท)	เงินเดือน ที่ได้รับ	หมายเหตุ
รวม												

ตัวอย่างการจัดเรียงลำดับคะแนนผลการประเมินฯ

คะแนนที่ได้	จำนวน (ราย)	
๙๘	
๙๗	
๙๕	ดีเด่น
๙๓	
๙๑	
๙๑	
รวมทั้งสิ้น.....ราย		

คะแนนที่ได้	จำนวน (ราย)	
๙๐	
๘๙	
๘๘	ดีมาก
๘๖	
๘๔	
๘๑	
รวมทั้งสิ้น.....ราย		

คะแนนที่ได้	จำนวน (ราย)	
๘๐	
๗๙	
๗๘	ดี
๗๕	
๗๓	
๗๑	
รวมทั้งสิ้น.....ราย		

คะแนนที่ได้	จำนวน (ราย)	
๗๐	
๖๘	
๖๕	พอใช้
๖๔	
๖๒	
๖๐	
รวมทั้งสิ้น.....ราย		

คะแนนที่ได้	จำนวน (ราย)	
น้อยกว่า ๖๐	ต้องปรับปรุง (ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน)
รวมทั้งสิ้น.....ราย		