



# ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๕๒๑๕

ที่ กษ.๐๔๑๑/ว ๓๐๕

วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการตอบแบบสำรวจข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผล  
การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์/รองอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์/ผู้เชี่ยวชาญกรมตรวจบัญชีสหกรณ์  
ผู้อำนวยการสำนัก , ผู้อำนวยการศูนย์ และผู้อำนวยการกอง /หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน /หัวหน้า  
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร /ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑ - ๑๐ /หัวหน้าสำนักงาน  
ตรวจบัญชีสหกรณ์ทุกจังหวัด /ผู้อำนวยการกลุ่มและหัวหน้าฝ่าย ในสังกัดสำนักบริหารกลาง

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๓๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๒ ขอความ  
อนุเคราะห์มอบหมายให้ข้าราชการในสังกัดส่วนกลางและภูมิภาค ซึ่งทำหน้าที่ในฐานะเป็นผู้ประเมิน  
ผลการปฏิบัติราชการและในฐานะเป็นผู้รับการประเมิน จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญกลุ่มเป้าหมาย  
(ขั้นต่ำ) ๕๓๓ ราย ตอบแบบสำรวจข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักบริหารกลาง จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านมอบหมายให้ข้าราชการในสังกัด  
ที่ทำหน้าที่ในฐานะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการและในฐานะเป็นผู้รับการประเมิน ทุกท่านตอบ  
แบบสำรวจข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผ่านระบบออนไลน์ทางเว็บไซต์  
<https://runvey.ocsc.go.th/pm/> หรือสแกน QR Code ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒  
รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

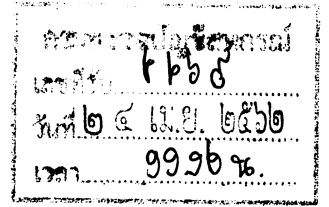
จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการต่อไป

(นางธิดา มิ่งเชื้อ)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง



แบบสำรวจฯ ออนไลน์



ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๓๔

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๒ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการตอบแบบสำรวจข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

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

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

ด้วยสำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงเห็นควรสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
จากข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็น  
สำหรับใช้ในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อไป

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการให้ข้าราชการในสังกัดตอบแบบสำรวจข้อมูลและความคิดเห็น  
ดังกล่าวด้วย สำนักงาน ก.พ. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุลักขณา ธรรมานุสดี)

รองเลขาธิการ ก.พ. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๓๒

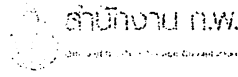
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๖๘



แบบสำรวจฯ ออนไลน์

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 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.....

ผู้ให้ข้อมูล..... โทรศัพท์.....

๒. สังกัดราชการบริหาร  ส่วนกลาง  ส่วนภูมิภาค  
 ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

๓. ประเภทและระดับตำแหน่ง

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

ข้อคำถาม	การดำเนินการ		
	มี	ไม่มี	ไม่ทราบข้อมูล
๙. ท่านสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยอมรับผลการประเมิน			
๑๐. ท่านได้วิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคล			
๑๑. ในช่วงที่ผ่านมา ท่านประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยแยกผลการประเมินได้ ๕ ระดับ (ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง)			
๑๒. ส่วนราชการของท่านนำผลการประเมินไปใช้เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ นอกเหนือจากการเลื่อนเงินเดือน			

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ข้อคำถาม	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		

ข้อความ	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

.....

.....

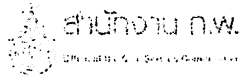
.....

.....

.....

\_\_\_\_\_

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 โดยข้อมูลและความคิดเห็นดังกล่าวจะเป็นความลับและไม่มีการกระทบต่อผู้กรอกแบบสำรวจ และส่วนราชการแต่อย่างใด

สำนักงาน ก.พ. ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

โทร. ๐๒ ๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๓๒

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗ 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 นอกเหนือจากผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ			
๔. ส่วนราชการของท่านมีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการก่อนเริ่มรอบการประเมิน			
๕. ท่านได้รับการประเมินพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะตรงตามพฤติกรรมที่ท่านแสดงออกจริง			
๖. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของท่านตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการประกาศ			
๗. ท่านกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน			
๘. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดตาม ให้คำปรึกษา แนะนำ และสอนงาน ในระหว่างรอบการประเมิน			
๙. ท่านและผู้บังคับบัญชามีการทบทวนตัวชี้วัดในระหว่างรอบการประเมิน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง			
๑๐. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของท่านโดยเปรียบเทียบผลงานจริงกับตัวชี้วัดตามที่ได้ตกลงกันได้			
๑๑. ท่านได้วิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา 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. ท่านสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกับภารกิจของส่วนราชการได้โดยไม่ต้อง 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 <u>โดยไม่ต้องกำหนด</u> ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		
เหตุผล		
๑๔. ท่านเห็นว่า ควรมีการประกาศผลการประเมินและผลการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการรายบุคคล เพื่อความโปร่งใสและให้ทุกคนทราบโดยทั่วกัน		
เหตุผล		
๑๕. ส่วนราชการควรให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนปีละ ๑ ครั้ง		
เหตุผล		

ส่วนที่ ๔ ปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๕ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง

จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญกลุ่มเป้าหมาย (ขั้นต่ำ)  
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (ขั้นต่ำ)	จำนวน (ราย)
ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง	๔๖๓
ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติงาน ในภูมิภาค	๗๐ <b>ลด ๑-1-10</b>
ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	๐
<b>รวม</b>	<b>๕๓๓</b>

หมายเหตุ

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

๒. โปรดพิจารณาให้มีข้าราชการตอบแบบสำรวจในจำนวนมากที่สุดที่เป็นไปได้ โดยไม่ควรน้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำที่ปรากฏในตารางข้างต้น ทั้งนี้ เพื่อให้ผลการสำรวจมีความน่าเชื่อถือและนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้อย่างแท้จริง

-----