แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมการปกครอง ตามระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management)

<u>สำหรับข้าราชการในสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอและสำนัก/กองหรือเทียบเท่า</u>

<u>คำชี้แจง</u> ๑. แบบสำรวจความคิดเห็นฉบับนี้ ใช้สำหรับสอบถามความคิดเห็นข้าราชการในสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอและสำนัก/กองหรือเทียบเท่า เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) ของกรมการปกครอง ฉะนั้น จึงขอความกรุณาท่านช่วยกรอกข้อมูลและความคิดเห็นตามแบบสำรวจนี้ โดยกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง จะนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ เสนอต่ออธิบดีกรมการปกครอง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมการปกครองต่อไป

๒. แบบสำรวจแบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ ๒ การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประกาศกรมการปกครอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมการปกครอง ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๒ และเรื่อง ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมการปกครอง ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๕

ส่วนที่ ๔ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๕ ความต้องการการสนับสนุนจากกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง

<u>คำอธิบาย</u> โปรดทำเครื่องหมาย √ ใน☐ หน้าข้อความ และเติมคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง/ความคิดเห็นของท่าน

<u>ส่วนที่ ๑</u> ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ☐ ที่ทำการปกครองจังหวัด..... ☐ สำนัก/กอง .....

๒. ตำแหน่ง.....โทรศัพท์.....

โทรสาร .....

<u>ส่วนที่ ๒</u> การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน

ประเด็น	รอบการประเมิน	
	๑/๒๕๕๕ (ต.ค. ๕๔ – มี.ค. ๕๕)	**๒/๒๕๕๕ (เม.ย. – ก.ย. ๕๕)**
๑. ช่วงเวลาในการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและค่าเป้าหมาย	☐ เริ่มต้นรอบการประเมิน ☐ ระหว่างรอบการประเมิน ☐ ปลายรอบการประเมิน	☐ เริ่มต้นรอบการประเมิน ☐ ระหว่างรอบการประเมิน ☐ ปลายรอบการประเมิน
๒. วิธีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล **(ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)**	☐ มีการกำหนดตัวชี้วัดภาคบังคับให้กับข้าราชการ ☐ ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายร่วมกัน ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)	☐ มีการกำหนดตัวชี้วัดภาคบังคับให้กับข้าราชการ ☐ ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายร่วมกัน ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ) ....

ประเด็น	รอบการประเมิน	
	๑/๒๕๕๕ (ต.ค. ๕๔ – มี.ค. ๕๕)	๒/๒๕๕๕ (เม.ย. – ก.ย. ๕๕)
๓. ตัวชี้วัดรายบุคคลของท่านสนับสนุนเป้าหมาย จังหวัด/อำเภอ/สำนัก/กอง และเป้าหมายรวมของส่วนราชการ	☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่
๔. ตัวชี้วัดรายบุคคลของท่านสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง	☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง
๕. ท่านคิดว่าตัวชี้วัดรายบุคคลของท่าน มีลักษณะครบถ้วนตามหลัก SMART ได้แก่ เฉพาะเจาะจง/ตรงกับผลลัพธ์ที่ต้องการวัด วัดได้จริง มีการตกลงร่วมกัน สามารถปฏิบัติได้จริง และมีกรอบเวลา หรือไม่	☐ มี ☐ ไม่มี	☐ มี ☐ ไม่มี
๖. วิธีการประเมินผลของหน่วยงานของท่าน	☐ ประเมินโดยหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา ☐ ประเมินโดยหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินตนเอง ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)	☐ ประเมินโดยหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา ☐ ประเมินโดยหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินตนเอง ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ) ....
๗. การรับทราบผลการประเมินรายบุคคล	☐ ลงชื่อรับทราบผลการประเมิน ☐ ไม่ยอมรับผลการประเมิน ☐ ไม่มีการแจ้งผลการประเมินรายบุคคล ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)	☐ ลงชื่อรับทราบผลการประเมิน ☐ ไม่ยอมรับผลการประเมิน ☐ ไม่มีการแจ้งผลการประเมินรายบุคคล ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ) ....
๘. หน่วยงานของท่านมีการประกาศรายชื่อข้าราชการที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับ "ดีเด่น" และ "ดีมาก" ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน	☐ มีการดำเนินการ ☐ ไม่มีการดำเนินการ	☐ มีการดำเนินการ ☐ ไม่มีการดำเนินการ

<u>ส่วนที่ ๓</u> ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประกาศกรมการปกครอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมการปกครอง ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๒ และเรื่อง ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมการปกครอง ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๕ โดยสำรวจความคิดเห็น ๓ ส่วน ดังนี้

๓.๑ การดำเนินการตามขั้นตอนของระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management)

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา

๓.๓ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ระดับคะแนน

๔ หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง ๒ หมายถึง ไม่เห็นด้วย

๓ หมายถึง เห็นด้วย ๑ หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ความคิดเห็น	๔	๓	๒	๑
๓.๑ การดำเนินการตามขั้นตอนของระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management)					
๑.	**หัวหน้าส่วนราชการ** ให้ความสำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ				
๒.	**ผู้บังคับบัญชา**ในระดับต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ				
๓.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ				
๔.	ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับ **การประเมินสมรรถนะ**				
๕.	ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับ **การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคล**				
๖.	ท่าน **มีส่วนร่วม** ในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคล				
๗.	เมื่อเริ่มรอบการประเมินใหม่ หรือระหว่างรอบการประเมิน ท่านกับผู้บังคับบัญชา มีการทบทวน/ปรับปรุงตัวชี้วัดของข้าราชการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ				
๘.	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการปฏิบัติราชการของท่าน โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายผลสำเร็จของงานที่กำหนดไว้เป็นระยะๆ				
๙.	การประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอ กรณี ข้าราชการฝ่ายทะเบียนและบัตร/ความมั่นคง ให้ปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้ประเมิน ท่านเห็นด้วยหรือไม่				
๑๐.	การประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอ กรณี ปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่าย ให้ปลัดอำเภออาวุโสเป็นผู้ประเมิน ท่านเห็นด้วยหรือไม่				
๑๑.	คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินของหน่วยงานของท่าน ทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ				
๑๒.	หน่วยงานของท่านไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด				
๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา					
๑๓.	การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานท่านเป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้				
๑๔.	หน่วยงานของท่านดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการได้ตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประกาศกรมการปกครอง ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๒ และ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๕				
๑๕.	ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ปฏิบัติได้จริงเปรียบเทียบกับตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนด				
๑๖.	มาตรฐานการประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับจังหวัด/อำเภอ/สำนัก/กอง มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน				
๑๗.	การประเมินสมรรถนะของผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างถูกต้องตามที่กรมการปกครองกำหนด และสะท้อนพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของข้าราชการจริง				

ข้อ	ความคิดเห็น	๔	๓	๒	๑
๓.๓ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ					
๑๘.	ท่านมีความเห็นว่า ผลการปฏิบัติราชการและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนของท่าน มีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติราชการและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนของผู้อื่น				
๑๙.	ท่านเห็นว่าช่วงคะแนนและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนที่ จังหวัด/กรม กำหนด มีความเหมาะสมและเป็นธรรม ไม่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ				
๒๐.	เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการแต่ละคนในสังกัดแล้ว มีอำนาจจำแนก คือ แยกแยะผู้ปฏิบัติงานดีกับผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ออกจากกันได้				
๒๑	เมื่อเปรียบเทียบกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามระบบเดิมแล้ว ระบบใหม่นี้ส่งผลต่อเป้าหมายโดยรวมของหน่วยงานดีกว่าระบบเดิม				
๒๒.	เมื่อเปรียบเทียบกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามระบบเดิมแล้ว ระบบใหม่นี้มีความเป็นธรรม สร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการมากกว่าระบบเดิม				

ส่วนที่ ๔ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑. ปัญหาและอุปสรรคของการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) **(การประเมินระบบใหม่)**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) ไปใช้ในส่วนราชการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมการปกครอง ตามประกาศกรมการปกครอง ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๒ และ เรื่อง ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมการปกครอง ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๕

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๕ ความต้องการการสนับสนุนจากกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง

๑. การชี้แจง/ฝึกอบรม เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง.....

.....

.....

.....

๒. การแก้ไข/ปรับปรุงหลักเกณฑ์ เรื่อง.....

.....

.....

.....

๓. คู่มือ/หนังสือ/เอกสาร เรื่อง.....

.....

.....

.....

๔. อื่นๆ โปรดระบุ .....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสำรวจนี้

****