



หน้าห้องอธิบดี
รับที่ ๗๕๕
วัน - ๑ กพ.
เวลา ๑๐.๓๑

၁။ ဂ) ဂ) ဂ)
ကော့ဘီ
ကော့ဘီ
ကော့ဘီ
ကော့ဘီ
၁၉၈၈.၈.၈
၁။

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์: cpd_psd@cpd.go.th

ที่..... กษ ๑๑๐๒/๕๘๓

วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง.....การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ รอบการประเมินครั้งที่ ๑

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

๑. ต้นเรื่อง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ว่า ก่อนเริ่มรอบการประเมินให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้มีประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ และกองการเจ้าหน้าที่ได้แจ้งเวียนให้หน่วยงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์ทราบและถือปฏิบัติแล้ว

๒.๒ กองการเจ้าหน้าที่ พิจารณาแล้ว เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าว จึงกำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ สำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒.๓ หนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๑๑๐๒/๙๓ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๖ อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์เห็นชอบกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑ - พื้นที่ ๒ และสหกรณ์จังหวัด รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ และกองการเจ้าหน้าที่ได้ประสานหน่วยงานที่กำกับดูแลตัวชี้วัดกำหนดรายละเอียดเกณฑ์การประเมินเรียบร้อยแล้ว

๓. ข้อพิจารณา

๓.๑ กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการระดับผู้อำนวยการสำนัก กอง ศูนย์ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน ดังนี้

๓.๑.๑ ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ (จำนวนตัวชี้วัด และน้ำหนักตามดุลยพินิจของส่วนราชการกำหนด)

๓.๑.๒ ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามนโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (ถ้ามี) (จำนวนตัวชี้วัด และน้ำหนักตามดุลยพินิจของส่วนราชการกำหนด)

๓.๑.๓ ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ (๑ ตัวชี้วัด คือ ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายภาพรวม น้ำหนัก ร้อยละ ๑๐)

๓.๒ กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์
กรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑ - พื้นที่ ๒ ผู้ตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ และสหกรณ์จังหวัด ดังนี้

/๓.๒.๑ ผลสำเร็จ...

๓.๒.๑ ผลสำเร็จของการพัฒนาสหกรณ์ให้เข้มแข็ง น้ำหนัก ร้อยละ ๒๐

๓.๒.๒ ผลสำเร็จของการพัฒนากลุ่มเกษตรกรให้เข้มแข็ง น้ำหนัก ร้อยละ ๑๕

๓.๒.๓ ประสิทธิภาพของการชำระบัญชี น้ำหนัก ร้อยละ ๑๐

๓.๒.๔ ผลสำเร็จของสหกรณ์ที่จัดทำงบการเงินประจำปีและส่งให้ผู้สอบบัญชีได้

น้ำหนัก ร้อยละ ๒๐

๓.๒.๕ ผลสำเร็จของการดำเนินการโครงการสำคัญตามนโยบายรัฐบาล/กระทรวง/
กรม น้ำหนัก ร้อยละ ๑๕

๓.๒.๖ การแนะนำสหกรณ์ให้จัดทำ Application เพื่อให้สมาชิกตรวจสอบข้อมูล
น้ำหนัก ร้อยละ ๑๐

๓.๒.๗ ประสิทธิภาพของการบริหารงบประมาณ น้ำหนัก ร้อยละ ๑๐

๓.๓ กองการเจ้าหน้าที่ พิจารณาแล้ว ดังนี้

๓.๓.๑ เห็นควรใช้ประกาศกรมส่งเสริมสหกรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ สำหรับ
การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ สำหรับรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓.๓.๒ เห็นควรแจ้งเวียนประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการ และกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามข้อพิจารณา ๓.๑ และ ๓.๒ ให้ส่วนราชการในสังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ทราบและดำเนินการต่อไป

๔. ข้อเสนอแนะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบตามข้อ ๓.๓ ขอได้โปรดลงนาม ดังนี้

๑. หนังสือแจ้งผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑ - ๒

๒. หนังสือแจ้งผู้ว่าราชการจังหวัด



(นางสาวอังคณา เพียรพัฒน์)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

เห็นชอบ ลงนามแล้ว



(นายวิศิษฐ์ ศรีสุวรรณ)

อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์



ประกาศกรมส่งเสริมสหกรณ์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

โดยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น กรมส่งเสริมสหกรณ์ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ตามประกาศกรมส่งเสริมสหกรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ตามประกาศนี้ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลง

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่

- ๒.๑) อธิบดี สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา
- ๒.๒) ผู้บังคับบัญชาระดับ กอง สำนัก หรือ หน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง สำนัก สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา
- ๒.๓) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑ หรือ ๒ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการดังนี้

- ๓.๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้
รอบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม
รอบที่ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน
- ๓.๒) ก่อนเริ่มรอบการประเมินแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ๓.๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ๓.๔) ในแต่ละรอบประเมินให้ผู้ประเมินทำการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศไว้
- ๓.๕) ในระหว่างรอบการประเมิน ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะที่คาดหวัง
- ๓.๖) เมื่อสิ้นรอบประเมิน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาต่อไปด้วย

ข้อ ๖ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน พหุติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และพหุติกรรมการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ (การลา การมาทำงาน การรักษาวินัย)

๖.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

พิจารณาจากตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายที่ผู้ปฏิบัติงาน (ผู้รับการประเมิน) และผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) เห็นชอบและตกลงร่วมกันไว้ โดยอ้างอิงความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดผลงาน เพื่อให้ได้ตัวชี้วัดรายบุคคล ซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงในรอบการประเมินเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด

วิธีการประเมิน

๑) วิเคราะห์งานเพื่อจำแนกงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติ

๒) จัดประเภทของงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้เห็นภาพว่าบุคคลนั้นปฏิบัติงานประเภทใดบ้าง

๒.๑) งานตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

๒.๒) งานประจำตามโครงสร้างภารกิจของหน่วยงาน

๒.๓) งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษนอกเหนือจากภารกิจประจำ/งานที่เป็นความคิดริเริ่มใหม่

๓) จัดลำดับความสำคัญของงาน/กิจกรรมทั้งหมด ที่บุคคลนั้นปฏิบัติในแต่ละประเภท (ทั้งนี้ หากงานทั้งหมดเป็นงานประเภทเดียวกันก็ให้จัดลำดับงานทั้งหมด) จะได้รายละเอียดการทำงานรายบุคคล เพื่อนำไปกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๔) การกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย เพื่อประเมินผลของบุคคลในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันกำหนดตัวชี้วัด โดยแบ่งน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัด ตามความยากง่าย หรือใช้ระยะเวลาที่แตกต่างกัน เช่น ตัวชี้วัดที่มีความยากหรือใช้เวลามากควรให้น้ำหนักมาก สำหรับค่าเป้าหมายให้กำหนดหลักการไว้ดังนี้

๔.๑) คะแนนระดับ ๑ ปฏิบัติได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้มาก

๔.๒) คะแนนระดับ ๒ ปฏิบัติได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้

๔.๓) คะแนนระดับ ๓ ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือสามารถรักษาระดับผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมาไว้ได้

๔.๔) คะแนนระดับ ๔ ให้ความพยายามในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้ดีกว่าปกติถึงจะทำได้ โดยผลที่ได้เกินกว่าเป้าหมายพอสมควรแต่ไม่ถึงระดับเหนือความคาดหมาย

๔.๕) คะแนนระดับ ๕ เป็นเกณฑ์ท้าทาย ที่กรมฯ จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ผลดีกว่าปกติอย่างมากถึงจะได้คะแนนในระดับนี้ หรือเป็นผลงานที่ค่อนข้างเหนือความคาดหมาย

๕) เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้รับการประเมินรายงานผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการตามแบบประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ พร้อมเอกสารอ้างอิงผลสำเร็จของงานตามข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๖) ผู้ประเมินทำการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการถึงระดับค่าเป้าหมาย และคำนวณผลคะแนนการประเมิน

๗) นำผลคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการไปลงในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การสังเกตพฤติกรรมต้องทำโดยสม่ำเสมอตลอดระยะเวลาของการประเมิน และบันทึกพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ดีและไม่ดี เพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการประเมิน และใช้เป็นหลักฐานในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป โดยผู้รับการประเมินจะต้องแสดงพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ

๓) เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินพิจารณาคุณลักษณะของผู้รับการประเมินตาม มาตรฐานระดับสมรรถนะ ในระดับที่คาดหวังตามที่ กรมฯ กำหนด มาตรฐานวัดสมรรถนะ กำหนดค่าคะแนนเป็น ๕ ระดับ จากพฤติกรรมที่แสดงออกโดยผู้ถูกประเมินว่าทำได้ตามพฤติกรรมซึ่งนิยามไว้ใน พจนานุกรมสมรรถนะ ในระดับใด โดยใช้มาตรวัดการพิจารณาสัดส่วนพฤติกรรมที่แสดงออกต่อพฤติกรรมที่คาดหวังมาตรวัดแบบนี้ ใช้ประเมินว่าผู้รับการประเมินสมรรถนะตามที่ปรากฏในพจนานุกรมสมรรถนะมากน้อยเพียงใด คิดเป็นสัดส่วนมากน้อยอย่างไรเมื่อเทียบกับระดับพฤติกรรมที่คาดหวัง ซึ่งถ้าผู้รับการประเมินแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังมาก ก็จะถือเป็นจุดแข็ง (Strength)

๔) พิจารณาสมรรถนะที่ละตัว เพื่อประเมินและให้คะแนนตามมาตรวัด แล้วบันทึกผลลงในแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ จากนั้นจึงให้ดำเนินการเช่นเดียวกันสำหรับสมรรถนะตัวต่อไปที่เหลือจนครบทุกตัว ในการประเมินสมรรถนะหนึ่ง ๆ ให้พิจารณาว่าผู้รับการประเมินถูกคาดหวังว่าจะต้องมีสมรรถนะนั้นในระดับใด

๕) เมื่อทำการประเมินสมรรถนะ ให้พิจารณาว่าพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินในรอบการประเมินนี้เป็นเช่นใด เทียบกับ มาตรวัด ข้างต้น ทั้งนี้ การจะประเมินให้คะแนนในระดับ ๔ คะแนน (อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี) หรือ ระดับ ๕ คะแนน (อยู่ในระดับที่ยอดเยี่ยม) มีข้อควรพิจารณาดังนี้

- การจะพิจารณาให้ ๕ คะแนน (อยู่ในระดับที่ยอดเยี่ยม) นั้น ผู้ถูกประเมินจะต้องมีจุดแข็งในเรื่องดังกล่าวอย่างเห็นเด่นชัด โดยหากไม่สามารถพิสูจน์ให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ จะไม่สามารถให้คะแนนที่ระดับนี้ได้

- การพิจารณาให้ ๔ คะแนน (อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี) นั้น ผู้ถูกประเมินควรต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมตามสมรรถนะนั้นได้ดีกว่าระดับเฉลี่ยของบุคคลที่มีระดับผลงานกลาง ๆ

๖) บันทึกคะแนนลงในแบบฟอร์มที่กำหนดและทำการคำนวณผลประเมินสมรรถนะ

๗) บันทึกความเห็นและรายละเอียดแนวทางการพัฒนาของผู้รับการประเมินโดยหารือร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

๘) นำผลการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะไปลงในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๖.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาพฤติกรรมปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ (การลา การมาทำงาน การรักษาวินัย)

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ กำหนดว่าในการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนให้นำข้อมูลการลา พฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการมาเป็นองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

วิธีการประเมิน

๑) ผู้ประเมินนำผลการลาป่วย ลากิจ การปฏิบัติราชการมาสาย วินัยและการรักษาวินัย การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ (การรักษาจรรยาข้าราชการ) ในแต่ละรอบการประเมินมาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๘ แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

- ๑) แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ตามเอกสารแนบ ๑)
- ๒) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ตามเอกสารแนบ ๒)
- ๓) แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (ตามเอกสารแนบ ๓)

ข้อ ๙ เกณฑ์อื่น ๆ

๑) การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และห้ามใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

๒) ผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนแต่ละครั้งให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจัดให้มีการแจ้งให้ข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนและไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคลประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเฉลี่ย และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น

๓) ในกรณีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาป่วย ลาภิก ไม่เกิน ยี่สิบสามวัน หรือไม่เกินสิบห้าครั้ง หรือมาทำงานสายไม่เกินสิบห้าครั้ง จึงจะได้รับการเลื่อนเงินเดือน

๔) ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้บังคับบัญชาจะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และอาจนำไปใช้ประกอบการพิจารณาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้วยก็ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายวิศิษฐ์ ศรีสุวรรณ์)
อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์