



ประกาศกรมส่งเสริมการเกษตร

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
กรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐
สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรม
หรือจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด
ทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน นั้น

กรมส่งเสริมการเกษตร จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. รอบการประเมิน ให้ดำเนินการประเมิน ๒ รอบ

รอบที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗

รอบที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๒. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน
๑. อธิบดี	ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา
๒. รองอธิบดี	ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา
๓. ผู้อำนวยการระดับกอง/สำนัก	ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา
๔. เกษตรจังหวัด	ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา
๕. ผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการเดิมก่อนการโอน หรือย้าย	ข้าราชการที่โอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ หรือวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗
๖. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ข้าราชการไปช่วย ราชการ หรือปฏิบัติราชการเกินกว่ากึ่งหนึ่ง ของรอบการประเมิน	ข้าราชการที่ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ ในหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมิน

สำหรับการประเมินเกษตรกรจังหวัดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็น
ประกอบการประเมิน

๓. องค์ประกอบ สัดส่วนคะแนน และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

๓.๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

๓.๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๓.๒ สัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

กรณี	สัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ
๑. ข้าราชการพลเรือนสามัญ	๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐ ๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐
๒. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน	๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๕๐ ๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๕๐

๓.๓ แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละองค์ประกอบ

๓.๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒)

๓.๓.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร ที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่กรมส่งเสริมการเกษตรกำหนด (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๗ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ และคู่มือการประเมินสมรรถนะ : เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร) แบ่งตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะทางการบริหาร ๖ ด้าน รวม ๑๑ ด้าน

๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะทางการบริหาร ๖ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๓ ด้าน รวม ๑๔ ด้าน

๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๓ ด้าน รวม ๘ ด้าน

สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร ที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่กรมส่งเสริมการเกษตรกำหนด ประกอบด้วย

๑. สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

๒. สมรรถนะทางการบริหาร ๖ ด้าน ได้แก่ สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน การควบคุมตนเอง และการสอนงานและการมอบหมายงาน

๓. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในแต่ละตำแหน่ง ให้เลือกสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่กรมส่งเสริมการเกษตรกำหนด ดังนี้

กลุ่มลักษณะงาน	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน			สายงานที่อาจจัดในกลุ่มนี้
๑. ให้คำปรึกษา	๑. การมองภาพองค์กรรวม	๒. ความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการ	๓. ศิลปะการสื่อสาร จูงใจ	๑. นิติกร ๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๒. ต่างประเทศ	๑. การมองภาพองค์กรรวม	๒. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม	๓. ศิลปะการสื่อสาร จูงใจ	๑. นักวิเทศสัมพันธ์
๓. นโยบายและวางแผน	๑. การคิดวิเคราะห์	๒. การมองภาพองค์กรรวม	๓. ดำเนินการเชิงรุก	๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒. นักทรัพยากรบุคคล

กลุ่มลักษณะงาน	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน			สายงานที่อาจจัดในกลุ่มนี้
๔. คำนวณวิจัย	๑. การมองภาพองค์รวม	๒. การคิดวิเคราะห์	๓. การสืบเสาะหาข้อมูล	๑. นักวิชาการเกษตร ๒. นักวิชาการสถิติ
๕. บริการทางเทคนิค	๑. การคิดวิเคราะห์	๒. การสืบเสาะหาข้อมูล	๓. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	๑. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๒. วิศวกรการเกษตร ๓. นักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย
๖. สนับสนุนเทคนิคเฉพาะ	๑. การคิดวิเคราะห์	๒. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	๓. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	๑. นายช่างไฟฟ้า ๒. นายช่างเครื่องกล ๓. นายช่างพิมพ์ ๔. นายช่างภาพ
๗. สนับสนุนงานหลักทั่วไป	๑. การคิดวิเคราะห์	๒. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	๓. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ๒. นักวิชาการพัสดุ ๓. นักจัดการงานทั่วไป ๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๕. เจ้าพนักงานธุรการ ๖. เจ้าพนักงานพัสดุ
๘. ส่งเสริมการศึกษา	๑. การคิดวิเคราะห์	๒. ความเข้าใจผู้อื่น	๓. การดำเนินการเชิงรุก	๑. นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ๒. เจ้าพนักงานการเกษตร ๓. เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร
๙. สื่อสารประชาสัมพันธ์	๑. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ	๒. การดำเนินการเชิงรุก	๓. ความมั่นใจในตนเอง	๑. นักวิชาการเผยแพร่ ๒. ผู้ประกาศและรายงานข่าว
๑๐. ศิลปวัฒนธรรม	๑. สุนทรีย์ภาพทางศิลปะ	๒. การดำเนินการเชิงรุก	๓. ความมั่นใจในตนเอง	๑. นายช่างศิลป์

๔. ระดับผลการประเมิน ในแต่ละรอบการประเมิน ให้กอง/สำนัก นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาจัดกลุ่มเป็นระดับผลการประเมิน แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

๔.๑ ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	คะแนน
๔.๒ ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	คะแนน
๔.๓ ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	คะแนน
๔.๔ พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	คะแนน
๔.๕ ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐.๐๐	คะแนน

๕. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความชัดเจนและมีหลักฐาน ให้จัดทำเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบฟอร์มที่กำหนด (คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักงาน ก.พ. , คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร : เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร) ดังนี้

- ๕.๑ แบบบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคล
- ๕.๒ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ปป.๑)
- ๕.๓ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ปป.๒)
- ๕.๔ แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (ปป.๓)

๖. ขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จ ของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน

๖.๒ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับ การประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๖.๓ ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติ ราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินและผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนารายบุคคลต่อไป

๖.๔ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบ กรณีที่ผู้รับการประเมิน ไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อย ๑ คน ในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อ เป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

๖.๕ ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจ ให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการ ในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๖.๖ ให้กอง/สำนัก จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน สามัญในสังกัด เพื่อให้กองการเจ้าหน้าที่เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ก่อนนำเสนออธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

๗. กลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใส และเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๑ ให้หน่วยงานระดับกอง/สำนัก แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการ ทำหน้าที่พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดมาตรฐาน และความเป็นธรรมในการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน

๗.๒ ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน สามัญระดับกรม โดยมีองค์ประกอบตามที่ ก.พ. กำหนด ทำหน้าที่พิจารณากลั่นกรองผลการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน

๘. การจัดเก็บหลักฐานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หน่วยงานระดับกอง/สำนัก จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของข้าราชการในสังกัด ในรูปแบบเอกสาร ไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมอย่างน้อยสองรอบการประเมิน เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่องต่าง ๆ

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗


นายพีรพันธ์ คอทอง
อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร