



ประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

โดยที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการ ระดับกรมหรือจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบ โดยทั่วกันก่อนเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตั้งแต่ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕) เป็นต้นไป ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้มีการประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ปีเดียวกัน

๒. องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒.๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ คือ

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๒.๒. สัดส่วนคะแนนขององค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

องค์ประกอบการประเมิน	อัตราส่วนน้ำหนักในการประเมิน
- ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ร้อยละ ๗๐
- พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ	ร้อยละ ๓๐

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานพิจารณาจากการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินที่ได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบหมายงานที่สรุปในรอบ ๖ เดือน

๓.๒. การกำหนดค่าเป้าหมายและค่าคะแนน ให้กำหนดออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ	คะแนน
ระดับ ๑ ค่าเป้าหมายระดับต่ำสุดที่รับได้	๑
ระดับ ๒ ค่าเป้าหมายระดับต่ำกว่ามาตรฐาน	๒
ระดับ ๓ ค่าเป้าหมายระดับมาตรฐาน	๓
ระดับ ๔ ค่าเป้าหมายสูงมากกว่าระดับมาตรฐานระดับยากปานกลาง	๔
ระดับ ๕ ค่าเป้าหมายสูงมากกว่าระดับมาตรฐานมีความยากค่อนข้างมาก	๕

๓.๓ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะที่จะเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ประกอบด้วยสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด ๕ สมรรถนะ และเพิ่มเติมสมรรถนะทางการบริหาร ๖ สมรรถนะ โดยกำหนดให้สมรรถนะแต่ละตัวมีน้ำหนัก ดังนี้

<u>สมรรถนะหลัก</u>	<u>น้ำหนัก</u>
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ ๑๒
การบริการที่ดี	ร้อยละ ๑๒
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ร้อยละ ๑๒
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	ร้อยละ ๑๒
การทำงานเป็นทีม	ร้อยละ ๑๒
<u>สมรรถนะทางการบริหาร</u>	<u>น้ำหนัก</u>
สภาวะผู้นำ	ร้อยละ ๑๐
วิสัยทัศน์	ร้อยละ ๑๐
การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	ร้อยละ ๕
ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	ร้อยละ ๕
การควบคุมตนเอง	ร้อยละ ๕
การสอนงานและมอบหมายงาน	ร้อยละ ๕

๓.๔. มาตรฐานระดับสมรรถนะ

ระดับ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน แยกตามประเภทตำแหน่งและระดับ

ตำแหน่ง

ระดับสมรรถนะ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
ระดับ ๕	-	ทรงคุณวุฒิ	-	ระดับต้น/ระดับสูง
ระดับ ๔	-	เชี่ยวชาญ	ระดับสูง	
ระดับ ๓	-	ชำนาญการพิเศษ	ระดับต้น	
ระดับ ๒	อาวุโส/ทักษะพิเศษ	ชำนาญการ	-	
ระดับ ๑	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	-	

ระดับสมรรถนะทางการบริหาร แยกตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ระดับสมรรถนะ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
ระดับ ๕	-	-	-	
ระดับ ๔	-	-	-	ระดับสูง
ระดับ ๓	-	-	-	ระดับต้น
ระดับ ๒	-	-	ระดับสูง	
ระดับ ๑	-	-	ระดับต้น	

/ ๓.๕. มาตรฐานวัด ...

๓.๕. มาตรฐานวัดสมรรถนะ ใช้แบบ Rating Scale โดยพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมินเทียบกับพฤติกรรมในระดับที่คาดหวังว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพจนานุกรมสมรรถนะ โดยมีเกณฑ์การประเมินให้คะแนน ดังนี้

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
<u>จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง</u> ผู้ถูกประเมินไม่สามารถแสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในพจนานุกรมสมรรถนะได้	<u>กำลังพัฒนา</u> ผู้ถูกประเมินสามารถทำได้ตามสมรรถนะที่กำหนดบ้าง แต่ยังทำได้บ้างไม่ได้บ้าง ยังปรากฏจุดอ่อนที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยไม่สามารถปรับแก้ได้โดยง่าย ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง	<u>อยู่ในระดับที่ใช้งานได้</u> ผู้ถูกประเมินสามารถทำได้ดีถึงระดับที่คาดหวังได้โดยมาก แม้จะมีจุดอ่อนบ้าง แต่ก็สามารถปรับแก้ได้โดยง่าย	<u>อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี</u> ผู้ถูกประเมินสามารถทำได้ครบหรือเกือบครบตามสมรรถนะที่กำหนด โดยไม่ปรากฏประเด็นที่เป็นจุดอ่อนต้องปรับแก้ใด ๆ	<u>เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น</u> ผู้ถูกประเมินทำได้ครบทั้งหมดตามสมรรถนะที่กำหนดในระดับที่สามารถใช้อ้างอิงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น

๔. ระดับผลการประเมินการปฏิบัติราชการ มี ๕ ระดับ คือ

- ๔.๑ ดีเด่น ช่วงคะแนน มากกว่า ๙๐-๑๐๐
๔.๒ ดีมาก ช่วงคะแนน มากกว่า ๘๐-๙๐
๔.๓ ดี ช่วงคะแนน มากกว่า ๗๐-๘๐
๔.๔ พอใช้ ช่วงคะแนน ๖๐-๗๐
๔.๕ ต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๐ (ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน)

๕. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดวิธีให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินคนเดียว ดังนี้

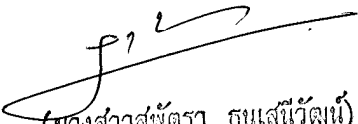
- ๕.๑. รัฐมนตรีเจ้าสังกัดสำหรับปลัดกระทรวง
๕.๒. ปลัดกระทรวงสำหรับหัวหน้าส่วนราชการข้าราชการระดับกรม และข้าราชการ

พลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

- ๕.๓. ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๕.๑) หรือ (๕.๒) แล้วแต่กรณี

๖. ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่แนบมาท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔


(นางสาวสุพัตรา ธนเสถียรวัฒน์)
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์