



ประกาศกรมปศุสัตว์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์

โดยที่สมควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นระบบและมาตรฐาน เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน และมติ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ กรมปศุสัตว์จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกรมปศุสัตว์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีประกาศฉบับใหม่

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศกรมปศุสัตว์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๒

ข้อ ๔ การกำหนดผู้ประเมิน ผู้ประเมิน และผู้ให้ข้อมูลหรือความเห็นประกอบการประเมิน

ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน	ผู้ให้ข้อมูลหรือความเห็นประกอบการประเมิน
อธิบดี	รองอธิบดี	-
อธิบดี	ปศุสัตว์เขต	-
อธิบดี	ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่ากอง	รองอธิบดี
อธิบดี	ปศุสัตว์จังหวัด	ผู้ว่าราชการจังหวัด/ปศุสัตว์เขต
ปศุสัตว์เขต	ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานปศุสัตว์เขต	ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่ากอง	ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนัก กอง หรือเทียบเท่ากอง	ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
ปศุสัตว์จังหวัด	ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด	ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน	ผู้ให้ข้อมูลหรือความเห็นประกอบ การประเมิน
ปศุสัตว์จังหวัด	ปศุสัตว์อำเภอ	นายอำเภอ
ปศุสัตว์อำเภอ	ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ	-
ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย	ข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชา	-

(๑) กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว

(๒) กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดโอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้
 รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม
 รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

ข้อ ๖ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร หรือที่เหมาะสม

(๑) จำนวนตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป กำหนดให้มีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน อย่างน้อย ๓ ตัวชี้วัดสำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหารให้มีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์กำหนด หรือตามความเหมาะสม โดยน้ำหนักตัวชี้วัดรวมกันเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

(๒) ค่าเป้าหมายและคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้กำหนดเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับค่าเป้าหมาย	คะแนน
ระดับที่ ๑ ค่าเป้าหมายระดับต่ำสุดที่รับได้	๑
ระดับที่ ๒ ค่าเป้าหมายระดับต่ำกว่ามาตรฐาน	๒
ระดับที่ ๓ ค่าเป้าหมายระดับมาตรฐาน	๓
ระดับที่ ๔ ค่าเป้าหมายสูงมากกว่าระดับมาตรฐานระดับยากปานกลาง	๔
ระดับที่ ๕ ค่าเป้าหมายสูงมากกว่าระดับมาตรฐานมีความยากค่อนข้างมาก	๕

ข้อ ๗ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

(๑) สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร ใช้ตามที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ และสมรรถนะหลักที่กรมบุคคล กำหนดเพิ่มเติม สำหรับสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ใช้ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมบุคคล เรื่อง การกำหนด สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ กำหนดให้สมรรถนะตามประเภท ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง มีน้ำหนักรวมกันเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ดังนี้

(๒.๑) ข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการทุกระดับ ให้ประเมิน สมรรถนะหลัก ๘ สมรรถนะ โดยกำหนดให้แต่ละสมรรถนะมีน้ำหนัก ดังนี้

๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ ๑๒.๕
๒) การบริการที่ดี	ร้อยละ ๑๒.๕
๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ร้อยละ ๑๒.๕
๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๑๒.๕
๕) การทำงานเป็นทีม	ร้อยละ ๑๒.๕
๖) ความใฝ่รู้รอบด้าน	ร้อยละ ๑๒.๕
๗) การทำงานบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง	ร้อยละ ๑๒.๕
๘) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ร้อยละ ๑๒.๕

(๒.๒) ข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น และระดับสูง ให้ประเมิน สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ สมรรถนะทางการบริหาร ๓ สมรรถนะ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ ปฏิบัติ ๓ สมรรถนะ โดยกำหนดให้แต่ละสมรรถนะมีน้ำหนัก ดังนี้

สมรรถนะหลัก

๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ ๑๐
๒) การบริการที่ดี	ร้อยละ ๑๐
๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ร้อยละ ๑๐
๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๑๐
๕) การทำงานเป็นทีม	ร้อยละ ๑๐

สมรรถนะทางการบริหาร

๑) สภาวะผู้นำ	ร้อยละ ๑๐
๒) วิสัยทัศน์	ร้อยละ ๑๐

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๑) การมองภาพองค์รวม	ร้อยละ ๑๐
๒) การคิดวิเคราะห์	ร้อยละ ๑๐
๓) การดำเนินการเชิงรุก	ร้อยละ ๑๐

(๓) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังในการปฏิบัติราชการของตำแหน่งประเภทต่าง ๆ รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

(๔) มาตรฐานวัด....

(๔) มาตรการประเมินสมรรถนะ ใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale โดยพิจารณาจากพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมินเทียบกับระดับสมรรถนะที่คาดหวังในการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ในพจนานุกรมรายการสมรรถนะของกรมปศุสัตว์ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
ไม่สังเกตเห็นได้อย่างเด่นชัด	พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง	กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด	ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด	ใช้งานได้ดีครบทั้งหมดตามรายการสมรรถนะที่กำหนด

ข้อ ๘ ในแต่ละรอบการประเมินให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน เป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	คะแนน
ดีมาก	๘๐ - ๘๙	คะแนน
ดี	๗๐ - ๗๙	คะแนน
พอใช้	๖๐ - ๖๙	คะแนน
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	คะแนน

โดยแต่ละระดับผลประเมิน สำนัก กอง หรือเทียบเท่ากอง อาจกำหนดให้มีช่วงคะแนนมากกว่าหนึ่งช่วงคะแนนก็ได้ แต่ไม่เกิน ๕ ช่วงคะแนน และคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมปศุสัตว์กำหนด ดังนี้

(๑) สำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการทุกระดับ ให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ กปศ. ๑) แนบท้ายประกาศนี้

(๒) สำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น และระดับสูง ให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ กปศ. ๒) แนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๐ ให้กองการเจ้าหน้าที่ จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้สำนัก กอง หรือเทียบเท่ากอง จัดเก็บสำเนาแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ผู้นั้นสังกัด เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน โดยให้กองการเจ้าหน้าที่ จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๑๑ ผลการประเมิน....

ข้อ ๑๑ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์ อาจนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้กรมปศุสัตว์ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้ตามเกณฑ์มาตรฐานแสดงระดับของรายการสมรรถนะสำหรับข้าราชการกรมปศุสัตว์ แนบท้ายประกาศนี้

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่ากอง จัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงาน เพื่อให้กองการเจ้าหน้าที่เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ก่อนนำเสนอต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์

(๘) ให้รองอธิบดีกรมปศุสัตว์ให้ข้อมูลหรือความเห็นประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่ากอง ส่วนกลาง ในกลุ่มภารกิจที่กำกับและรับผิดชอบ และจัดส่งผลการประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อเสนอต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์

ข้อ ๑๓ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(๑) ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมปศุสัตว์ โดยมีองค์ประกอบตามที่ ก.พ. กำหนด และมีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(๒) ให้หน่วยงานระดับสำนัก กอง หรือเทียบเท่ากอง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงานของตน ก่อนจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการให้กองการเจ้าหน้าที่

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

สรวิศ ๖.

(นายสรวิศ ธานีโต)
อธิบดีกรมปศุสัตว์