ประกาศกรมปศุสัตว์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์

ตามที่กรมปศุสัตว์ ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดกรมปศุสัตว์ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมปศุสัตว์สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘ และที่ นร ๑๐๑๒.๔/ว ๓๕ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๘ ประกอบกับมติ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘ เห็นชอบการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการกรมปศุสัตว์ขึ้นใหม่ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๙ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง ซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมปศุสัตว์เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติราชการในภาพรวม จึงให้ยกเลิกประกาศกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมปศุสัตว์ ขึ้นใหม่ เพื่อนำไปใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙) เป็นต้นไป รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสมชวน รัตนมังคลานนท์)
อธิบดีกรมปศุสัตว์

รายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์
(แนบท้ายประกาศกรมปศุสัตว์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๙)

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมปศุสัตว์ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติราชการในภาพรวม จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมปศุสัตว์ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศกรมปศุสัตว์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์นี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙) เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

๒.๑ อธิบดีกรมปศุสัตว์ สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๒.๒ รองอธิบดีกรมปศุสัตว์ สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาตามสายงาน

๒.๓ ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๒.๔ ปศุสัตว์เขต สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๒.๕ ปศุสัตว์จังหวัด สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๒.๖ ปศุสัตว์อำเภอ สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๒.๗ ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ตามข้อ ๒.๑ - ๒.๖ แล้วแต่กรณี

ในกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว

และกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด โอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือหลังวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ในกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

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

ข้อ ๕ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร หรือที่เหมาะสม

๕.๑ จำนวนตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป กำหนดให้มีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน อย่างน้อย ๓ ตัวชี้วัด สำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหารให้มีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์กำหนด หรือตามความเหมาะสม โดยน้ำหนักตัวชี้วัดรวมกันเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

๕.๒ 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 ๖ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๖.๑ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘ และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่กรมปศุสัตว์ ดังนี้

(๑) สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหาร ตามที่ ก.พ. กำหนด สำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ

(๒) สมรรถนะหลักสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ตามที่ ก.พ. กำหนด สำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

(๓) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมติ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘ สำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

รายละเอียดในคู่มือมาตรฐาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

๖.๒ การกำหนดค่าน้ำหนักพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ในการประเมินให้เป็นไปตามประเภทและระดับตำแหน่ง โดยมีค่าน้ำหนักรวมกันเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ดังนี้

(๑) ข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก จำนวน ๔ สมรรถนะ ตามที่ ก.พ. กำหนด โดยกำหนดให้แต่ละสมรรถนะมีค่าน้ำหนักเท่ากัน คือ ร้อยละ ๒๕ ดังนี้

(๑.๑) การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน ร้อยละ ๒๕

(๑.๒) การเรียนรู้และการพัฒนา ร้อยละ ๒๕

(๑.๓) การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต ร้อยละ ๒๕

(๑.๔) การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ร้อยละ ๒๕

(๒) ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

(๒.๑) สมรรถนะหลัก จำนวน ๔ สมรรถนะ ตามที่ ก.พ. กำหนด ค่าน้ำหนักรวมร้อยละ ๖๔ โดยกำหนดให้แต่ละสมรรถนะมีน้ำหนัก ดังนี้

๑) การทำงานที่เป็นเลิศ ร้อยละ ๑๖

๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและมีจิตบริการสาธารณะ ร้อยละ ๑๖

๓) การประสานความร่วมมือร่วมใจ ร้อยละ ๑๖

๔) ความยืดหยุ่น คล่องตัว ริเริ่มสร้างสรรค์ ร้อยละ ๑๖

(๒.๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ กำหนดอย่างน้อยตำแหน่งละ ๓ สมรรถนะ ค่าน้ำหนักรวมร้อยละ ๓๖ โดยกำหนดให้สมรรถนะแต่ละรายการมีน้ำหนักเท่ากัน ร้อยละ ๑๒

๖.๓ ระดับสมรรถนะที่ความคาดหวังในการประเมินข้าราชการให้เป็นไปตามประเภทและระดับตำแหน่ง ตามที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง		
		สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหาร	สรรถนะหลักสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
อำนวยการ	ระดับสูง	ระดับที่ ๑	-	-
	ระดับต้น	ระดับที่ ๑	-	-
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	-	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๓
	เชี่ยวชาญ	-	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๓
	ชำนาญการพิเศษ	-	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๒
	ชำนาญการ	-	ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๑
	ปฏิบัติการ	-	ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๑
ทั่วไป	อาวุโส	-	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๒
	ชำนาญงาน	-	ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๑
	ปฏิบัติงาน	-	ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๑

๖.๔ มาตรวัดการประเมินสมรรถนะ ใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale โดยพิจารณาจากพฤติกรรมที่แสดงออก โดยใช้มาตรเทียบหรือเกณฑ์การอ้างอิงจากพฤติกรรมตั้งแต่ระดับสมรรถนะที่ ๑ จนถึงระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ตามมาตรวัดแบบ Rating Scale เป็นแนวทางพิจารณา

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
ไม่สังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน	พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง	กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของรายการสมรรถนะที่กำหนด	ใช้งานได้ดีเกือบครบตามรายการสมรรถนะที่กำหนด	ใช้งานได้ดีครบทั้งหมด ตามรายการสมรรถนะที่กำหนด

ข้อ ๗ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ และกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น	๙๐.๐๐ – ๑๐๐.๐๐	คะแนน
ดีมาก	๘๐.๐๐ – ๘๙.๙๙	คะแนน
ดี	๗๐.๐๐ – ๗๙.๙๙	คะแนน
พอใช้	๖๐.๐๐ – ๖๙.๙๙	คะแนน
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐.๐๐	คะแนน

โดยแต่ละระดับผลประเมิน อาจกำหนดให้มีช่วงคะแนนมากกว่าหนึ่งช่วงคะแนนก็ได้ แต่ไม่เกิน ๕ ช่วงคะแนน และคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมิน ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ โดยต้องแจ้งให้ผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมินดังกล่าว พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ การพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งถัดไป

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการดังกล่าว ให้มีระยะเวลาไม่เกิน ๓ รอบการประเมิน ในกรณีเห็นว่ามีความไม่เป็นธรรม ผู้รับประเมินอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง ตามมาตรา ๕๗ ซึ่งอาจดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากราชการ ก็สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมปศุสัตว์กำหนด

ข้อ ๙ ให้สำนัก กอง หรือเทียบเท่า และกลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์เขตและสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด/สำนักงานปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของข้าราชการในสังกัด ในรูปแบบเอกสาร ไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบอื่นๆ ตามความเหมาะสม เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน โดยให้กองการเจ้าหน้าที่จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๑๐ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์จะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้กรมปศุสัตว์ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ตามแบบที่กรมปศุสัตว์กำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า และกลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์ จัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงาน พร้อมทั้งรายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับหน่วยงาน เพื่อให้กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญก่อนนำเสนอต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์

(๘) ให้รองอธิบดีกรมปศุสัตว์ให้ข้อมูลหรือความเห็นประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า และกลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์ ส่วนกลางในกลุ่มภารกิจที่กำกับและรับผิดชอบ และจัดส่งผลการประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อเสนอต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์

ข้อ ๑๒ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับกรม โดยมีองค์ประกอบตามที่ ก.พ. กำหนด ทำหน้าที่พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน

(๒) ให้หน่วยงานระดับสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า และกลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงาน ก่อนจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการให้กองการเจ้าหน้าที่

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๙

(นายสมชวน รัตนมังคลานนท์)
อธิบดีกรมปศุสัตว์