



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครพนม (กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์) โทร.๐-๔๒๕๑-๑๐๒๙  
ที่ นพ ๐๐๐๘ /ว.๒๕๖๑ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของข้าราชการ พนักงานราชการ รอบที่ ๑/๒๕๖๒

เรียน หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป หัวหน้ากลุ่มทุกกลุ่ม ปศุสัตว์อำเภอทุกอำเภอ

ด้วยสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครพนม จะดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัด สำหรับรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๒ ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครพนม จึงขอส่งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในกรมปศุสัตว์ และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้ และสามารถดาวน์โหลดแบบประเมินได้ที่ E-mail กลุ่ม/ฝ่าย และสำนักงานปศุสัตว์อำเภอทุกอำเภอ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

นายสมชาย อภิเชษฐพระกุล  
ปศุสัตว์จังหวัดนครพนม



คำสั่งสำนักงานปลุสตร์จังหวัดนครพนม

ที่ กป / ๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการ พนักงานราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศกรมปลุสตร์และประกาศจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีประเมินผล  
การปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลุสตร์จังหวัดนครพนม  
ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ และเนื่องจากการเกษียณ  
อายุราชการและโยกย้ายข้าราชการทำให้คำสั่งไม่เป็นปัจจุบัน จึงขอยกเลิกคำสั่งสำนักงานปลุสตร์จังหวัดนครพนม  
ที่ ๑๖/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๑ และขอแต่งตั้งคณะกรรมการใหม่ ตามหลักเกณฑ์และ  
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ดังนี้

- |   |                               |
|---|-------------------------------|
| ๑. ปลุสตร์จังหวัดนครพนม                         | ประธานคณะกรรมการ              |
| ๒. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าปลุสตร์         | คณะกรรมการ                    |
| ๓. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาสุขภาพปลุสตร์               | คณะกรรมการ                    |
| ๔. หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการปลุสตร์       | คณะกรรมการ                    |
| ๕. ปลุสตร์อำเภอปลาปาก                           | คณะกรรมการ                    |
| ๖. ปลุสตร์อำเภอนาหว้า                           | คณะกรรมการ                    |
| ๗. ผู้แทนนายสัตวแพทย์ (นางณัชชา ประเสริฐสังข์ ) | คณะกรรมการ                    |
| ๘. ผู้แทนสัตวแพทย์ ( นายสุพจน์ บุญรัตน์ )       | คณะกรรมการ                    |
| ๙. ผู้แทนสัตวบาล (นายสาคร ปุริมาตร์)            | คณะกรรมการ                    |
| ๑๐. หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปลุสตร์ | คณะกรรมการและเลขานุการ        |
| ๑๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป                     | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่

๑. ชี้แจง ทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๒. กำหนดดัชนีตัวชี้วัดหรือหลักฐานวัดความสำเร็จของงาน
๓. ติดตามให้คำแนะนำผู้เข้ารับการประเมินเพื่อการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน  
และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ
๔. ร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน ความเหมาะสมของผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ
๕. รับรองและประกาศรายชื่อข้าราชการ พนักงานราชการ ผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่นและ  
ระดับดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

( นายสมชาย อนันตจารุตระกูล )  
ปลุสตร์จังหวัดนครพนม



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	ผู้ให้ข้อมูลหรือความเห็นประกอบการประเมิน
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 ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภท อำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป กำหนดให้มีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน อย่างน้อย ๓ ตัวชี้วัด สำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหารให้มีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กำหนด หรือตามความเหมาะสม โดยน้ำหนักตัวชี้วัดรวมกันเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

(๒) ค่าเป้าหมายและคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้กำหนดเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับค่าเป้าหมาย	คะแนน
ระดับที่ ๑ ค่าเป้าหมายระดับต่ำสุดที่ได้รับได้	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 และสมรรถนะหลักที่กรมปลัดผู้ว่า กำหนดเพิ่มเติม สำหรับสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ใช้ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมปลัดผู้ว่า 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) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ	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) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ	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...



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) ให้รองอธิบดีกรมปศุสัตว์ให้ข้อมูลหรือความเห็นประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสำนัก กอง หรือเทียบเท่ากอง ส่วนกลาง ในกลุ่มภารกิจที่กำกับและรับผิดชอบ และจัดส่งผลการประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อเสนอต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์

ข้อ ๑๓ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

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

(๒) ให้นำหน่วยงานระดับสำนัก กอง หรือเทียบเท่ากอง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงานของตน ก่อนจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการให้กองการเจ้าหน้าที่

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายสรวิศ ธานีโต)  
อธิบดีกรมปศุสัตว์





ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

พ.ศ. ๒๕๕๔

เพื่อเป็นการปรับปรุงการประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานราชการ  
ใช้ทั่วประเทศให้มีความ โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐาน ที่เหมาะสมและเป็นมาตรฐาน  
แก่ส่วนราชการอื่น

ตามที่สำนักงานตามสวนในข้อ ๑๕๑ วรรคสอง ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี  
ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๓๖ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ซึ่งกำหนดแนวการ  
การประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานราชการไว้ดังนี้

ข้อ ๓ บรรดาข้อนี้ใช้ชื่อว่า "ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ  
เรื่อง แนวทางการประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔"

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทาง  
การประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ฉบับที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗

ข้อ ๕ ประกาศประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์  
ในการที่ส่วนราชการจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารคนใน ขบวนการและนำผลการประเมินไปใช้  
เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

- (๑) การเลื่อนตำแหน่ง
- (๒) การเลื่อนขั้น
- (๓) การต่อสัญญาจ้าง
- (๔) อื่นๆ

ข้อ ๖ การประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานราชการ มี ๒ ประเภท ดังนี้

- (๑) การประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป
- (๒) การประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ

ข้อ ๗ ให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงานปฏิบัติงาน ภายใต้  
หลักการที่สอดคล้องของระบบปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยส่วนราชการ  
กำหนดวิธีประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม

ข้อ ๒ การประเมินผลผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการทั่วประเทศ ให้เป็นระบบและมาตรฐานของทั้งองคการบริหารการคลัง โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

(ก) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ปริมาณผลงาน
- (๒) คุณภาพผลงาน
- (๓) ความรวดเร็วหรือความทันเวลา
- (๔) ค่าใช้จ่ายหรือการประหยัด

(ข) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาเฉพาะที่งานตามระบบและที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานที่สอดคล้องความสัมพันธ์ของงาน แก่การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่พึงประสงค์ของผลสัมฤทธิ์ และให้พิจารณาพฤติกรรมการดำเนินงานในการปฏิบัติงานจริงของหน่วยงานราชการเป็นเกณฑ์เทียบกันตามระบบและพฤติกรรมเบื้องต้นที่กำหนด

ในกรณีที่ขอผลการประเมิน ให้ส่งราชการนำผลประเมินผลการประเมินผล การปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการมาแจ้งต่อกรมการคลังตามแบบ ๕ รดต.๖ จ.๖ ติดต่อก่อนที่สภา ค.๖ จะใช้ส่งไปยังผู้ โดยกำหนดช่วงคะแนนของผลประเมินที่ควรดำเนินการประเมิน ดังนี้

ดีมาก	๘๕ - ๑๐๐ คะแนน
ดีมาก	๘๕ - ๘๙ คะแนน
ดี	๗๕ - ๘๔ คะแนน
พอใช้	๖๕ - ๗๔ คะแนน
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕ คะแนน

ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานราชการทั่วประเทศ ส่วนราชการของราชการมาใช้ตามแบบ ๖ จ.๖๗ ภาคนี้ หรือตามข้อ ๖ ให้ตามขอ และพิจารณาของสำนักงานและวิธีที่ช่วยราชการเลือกให้ทั้งการประเมินผลการทำงานที่สำนักงานราชการก็ได้ ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องครอบคลุมงานภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ตามหน้าที่รับผิดชอบ ผลผลิต หรือผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานราชการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓ การประเมินผลการทำงานที่สำนักงานราชการทั่วประเทศ ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ส่งงานพร้อมผลการประเมิน ให้ส่งราชการกำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ของงานในภาพรวมของส่วนราชการที่มอบหมายให้พนักงานราชการปฏิบัติงาน จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน และพนักงานราชการและคน ร่วมกันวางแผนการทำงานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายผลผลิตหรือผลสัมฤทธิ์ของงานแล้วพนักงานราชการ ผู้บังคับบัญชาและผู้ประเมินร่วมกัน โดยกำหนด

ดังนี้ที่วัดหรือหลักฐานอื่นที่ความสำเร็จของงานอย่างอื่นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติการณ์ในการสำเร็จงานที่ภาคหนึ่งด้วย

(๒) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติของงานผลการปฏิบัติงานตาม (๑) รวมทั้งคอยให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานราชการสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

(๓) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

(๓.๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด

(๓.๒) จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(๓.๓) เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใสและความเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลต่อไป

(๓.๔) แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่พนักงานราชการ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานราชการ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๘ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ปีละ ๒ ครั้ง ตามบังคับประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ปีเดียวกัน

ข้อ ๙ ให้ใช้วงเงินส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- (๑) หัวหน้าส่วนราชการ เป็นประธาน  
หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย
- (๒) หัวหน้าหน่วยงานที่มี เป็นกรรมการ  
พนักงานราชการทั่วไปผู้ปฏิบัติงาน  
หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย
- (๓) ผู้ปฏิบัติงานด้านภาระงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ

หรือผลการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็นผลการปฏิบัติงาน มีกรณีที่ไม่มีการดำเนินการของ  
การประเมินผลการทำงานที่ก่อให้เกิดความเสียหายจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้  
ประเมินก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ข้อ ๑๖ พนักงานราชการทั่วไปผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการทำงานประจำปี  
แล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการทำงานประจำปี ๖๐ หรือต่ำกว่านั้นถือว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชา  
พิจารณาเป็นผลต่อส่วนราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ ๑๗ กรณีที่จะมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานราชการทั่วไปผู้ใด ให้ส่วนราชการ  
ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ส่วนราชการจะต้องมีการขอขออนุมัติจากส่วนราชการที่สังกัดอยู่ก่อน ซึ่งส่วน  
ราชการที่ประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน

(๒) ส่วนราชการจะต้องมีหลักฐานโดยละเอียดชัดเจนทั้งเอกสาร ใบมอบ  
หมาย หรือใบรายการที่สำเนาเอกสารนั้น ส่งลงมีการประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน  
ประจำปีที่ผ่านมาแล้ว หากส่วนราชการไม่มีหลักฐานหรือใบรายการที่สำเนาคือการปฏิบัติงาน  
โดยผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการ

(๓) ให้ส่วนราชการประเมินผลการทำงานประจำปีของพนักงานราชการทั่วไปผู้ขึ้น  
มาขอรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนก่อนสิ้นปี โดยผู้ที่ได้รับการส่งเรื่อง ให้ส่งหลักฐาน  
คะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการทำงาน ประจำปี ๖๐ หรือต่ำกว่านั้นไว้ที่กรม  
ส่วนนี้

ข้อ ๑๘ การประเมินผลการทำงานประจำปีของพนักงานราชการพิเศษ ให้ใช้เกณฑ์การ  
ประเมินผลการทำงานประจำปีของพนักงานราชการพิเศษ

(๑) ใช้พิจารณาส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาร่วมกันประเมินผล  
การทำงานประจำปีของพนักงานราชการพิเศษ

(๒) การประเมินผลการทำงานประจำปีพิจารณาจากส่วนราชการพิเศษที่ประเมินผล  
การทำงานประจำปีของพนักงานราชการพิเศษ และผู้บังคับบัญชาส่วนราชการพิเศษ  
ส่วนนี้  
กำหนดให้มีสิทธิลาของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(๓) ใช้ส่วนราชการกำหนดระเบียบและเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานประจำปี  
ของพนักงานราชการพิเศษให้ชัดเจน มีมาตรฐานโดยที่ส่วนราชการไม่ได้ดำเนินการ  
ส่วนนี้ โดยที่ระเบียบและข้อบังคับของกรม/ส่วนราชการ

ที่ ๑๑ ให้มีอำนาจการระงับการฟ้องเป็นผลการระงับฟ้อง เพื่อนำไปใช้ตาม  
วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๕

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

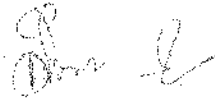
กรุงเทพฯ วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕



(นายสุชาติ ศรีสกุล)

รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี  
ผู้อำนวยการกองบริหารพนักงานราชการ

สำเนา ๑



(นายสุชาติ ศรีสกุล)

ผู้อำนวยการศูนย์บริหารงานบุคคล