



ประกาศสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน และมาตรา ๔๘ ได้กำหนดเรื่องความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทั้งนี้ ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการระดับ กรมหรือจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนในสังกัดทราบ โดยทั่วกันก่อนเริ่มรอบการประเมิน และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือน

ดังนั้น สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ตั้งแต่ รอบการประเมินที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๖ 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

๓.๑.๒ ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ข้าราชการทุกประเภท ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง กำหนดจำนวนตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยพิจารณาตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้น้ำหนักตัวชี้วัดรวมกัน เท่ากับ ๑๐๐ คะแนน คำนี้น้ำหนักร้อยละ ๗๐

๓.๑.๓ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

๓.๑.๔ การกำหนดค่าเป้าหมายและค่าคะแนน ให้กำหนดออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ	คะแนน
ระดับ ๑ ค่าเป้าหมายระดับต่ำสุดที่รับได้	๑
ระดับ ๒ ค่าเป้าหมายระดับต่ำกว่ามาตรฐาน	๒
ระดับ ๓ ค่าเป้าหมายระดับมาตรฐาน	๓
ระดับ ๔ ค่าเป้าหมายระดับสูงกว่าระดับมาตรฐานระดับยากปานกลาง	๔
ระดับ ๕ ค่าเป้าหมายระดับสูงกว่าระดับมาตรฐานมีความยากค่อนข้างมาก	๕

๓.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ทั้งนี้ให้น้ำหนักตัวชี้วัดรวมกัน เท่ากับ ๑๐๐ คะแนน คำนี้น้ำหนักร้อยละ ๓๐ แยกตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ดังนี้

๓.๒.๑ การประเมินสมรรถนะ ข้าราชการประเภททั่วไป ทุกระดับ และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๓ ด้าน โดยกำหนดให้สมรรถนะแต่ละตัวมีค่าคะแนนและน้ำหนัก ดังนี้

สมรรถนะหลัก	ค่าน้ำหนักร้อยละ ๑๘	น้ำหนัก
การมุ่งผลสัมฤทธิ์		ร้อยละ ๓.๖
การบริการที่ดี		ร้อยละ ๓.๖
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ		ร้อยละ ๓.๖
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม		ร้อยละ ๓.๖
การทำงานเป็นทีม		ร้อยละ ๓.๖

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ คำนี้น้ำหนักร้อยละ ๑๒

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๓ ด้าน ที่กำหนดรายละเอียดตามคู่มือ สมรรถนะสำหรับข้าราชการ ส.ป.ก. และให้กำหนดน้ำหนักร้อยละ ๔.๘ , ๓.๖ และ ๓.๖ ตามลำดับ

๓.๒.๒ การประเมินสมรรถนะ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๓ ด้าน โดยกำหนดให้สมรรถนะแต่ละตัวมีค่าคะแนนและน้ำหนัก ดังนี้

<u>สมรรถนะหลัก</u> คำนำน้หนักร้อยละ ๑๘	<u>น้ำหนัก</u>
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ ๓.๖
การบริการที่ดี	ร้อยละ ๓.๖
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ร้อยละ ๓.๖
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	ร้อยละ ๓.๖
การทำงานเป็นทีม	ร้อยละ ๓.๖

<u>สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u> คำนำน้หนักร้อยละ ๑๒	
การมองภาพองค์รวม	ร้อยละ ๔.๘
การคิดวิเคราะห์	ร้อยละ ๓.๖
การสืบเสาะหาข้อมูล	ร้อยละ ๓.๖

๓.๒.๓ การประเมินสมรรถนะ ข้าราชการประเภทอำนวยการ ระดับต้น และระดับสูง ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะทางการบริหาร ๖ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๓ ด้าน โดยกำหนดให้สมรรถนะแต่ละตัวมีค่าคะแนนและน้ำหนัก ดังนี้

<u>สมรรถนะหลัก</u> คำนำน้หนักร้อยละ ๑๘	<u>น้ำหนัก</u>
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ ๓.๖
การบริการที่ดี	ร้อยละ ๓.๖
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ร้อยละ ๓.๖
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	ร้อยละ ๓.๖
การทำงานเป็นทีม	ร้อยละ ๓.๖

<u>สมรรถนะทางการบริหาร</u> คำนำน้หนักร้อยละ ๖	<u>น้ำหนัก</u>
สภาวะผู้นำ	ร้อยละ ๑.๒
วิสัยทัศน์	ร้อยละ ๑.๒
การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	ร้อยละ ๐.๙
ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	ร้อยละ ๐.๙
การควบคุมตนเอง	ร้อยละ ๐.๙
การสอนงานและมอบหมายงาน	ร้อยละ ๐.๙

/ สมรรถนะ ...

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ คำนำน้หนักร้อยละ ๖

การมองภาพองค์รวม	ร้อยละ ๒.๔
การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	ร้อยละ ๑.๘
ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	ร้อยละ ๑.๘

๓.๒.๔ การประเมินสมรรถนะ ข้าราชการประเภทบริหาร ระดับต้น ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะทางการบริหาร ๖ ด้าน โดยกำหนดให้สมรรถนะแต่ละตัวมีค่าคะแนนและน้ำหนัก ดังนี้

<u>สมรรถนะหลัก</u> คำนำน้หนักร้อยละ ๑๘	<u>น้ำหนัก</u>
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ ๓.๖
การบริการที่ดี	ร้อยละ ๓.๖
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ร้อยละ ๓.๖
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	ร้อยละ ๓.๖
การทำงานเป็นทีม	ร้อยละ ๓.๖
<u>สมรรถนะทางการบริหาร</u> คำนำน้หนักร้อยละ ๑๒	<u>น้ำหนัก</u>
สภาวะผู้นำ	ร้อยละ ๓.๐
วิสัยทัศน์	ร้อยละ ๓.๐
การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	ร้อยละ ๑.๕
ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	ร้อยละ ๑.๕
การควบคุมตนเอง	ร้อยละ ๑.๕
การสอนงานและมอบหมายงาน	ร้อยละ ๑.๕

๓.๓ มาตรฐานระดับสมรรถนะ

ระดับ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ แยกตามประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ดังนี้

/ระดับสมรรถนะ...

ระดับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.

ประเภทตำแหน่ง/ระดับ	สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์, บริการที่ดี, การสั่งสม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ, จริยธรรม, การทำงานเป็นทีม	สมรรถนะทางการบริหาร ๖ ด้าน สถานะผู้นำ, วิสัยทัศน์, การวางแผนกล ยุทธ์ภาครัฐ, ศักยภาพเพื่อนำการ ปรับเปลี่ยน, การควบคุมตนเอง, การสอนงานและการมอบหมายงาน	สมรรถนะเฉพาะตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
<u>ตำแหน่งประเภทบริหาร</u>			
ระดับสูง	๕	๕	-
ระดับต้น	๕	๓	-
<u>ตำแหน่งประเภทอำนวยการ</u>			
ระดับสูง	๔	๒	๕
ระดับต้น	๓	๑	๓
<u>ตำแหน่งประเภทวิชาการ</u>			
ระดับทรงคุณวุฒิ	๕	*๓	๕
ระดับเชี่ยวชาญ	๔	-	๔
ระดับชำนาญการพิเศษ	๓	-	๓
ระดับชำนาญการ	๒	-	๒
ระดับปฏิบัติการ	๑	-	๑
<u>ตำแหน่งประเภททั่วไป</u>			
ระดับทักษะพิเศษ	๒	-	๒
ระดับอาวุโส	๒	-	๒
ระดับชำนาญงาน	๑	-	๑
ระดับปฏิบัติงาน	๑	-	๑

หมายเหตุ ๑. สมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหาร ยึดตามต้นแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ก.พ. กำหนดให้ออสมรรถนะทางการบริหาร ๓ ด้านคือ
วิสัยทัศน์, การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ, ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน

๓.๔ มาตรวัดสมรรถนะ ใช้แบบ Rating Scale โดยพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมินเทียบกับพฤติกรรมในระดับที่คาดหวังว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพจนานุกรมสมรรถนะ โดยมีเกณฑ์การประเมินคะแนน ดังนี้

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
<u>จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง</u>	<u>กำลังพัฒนา</u>	<u>อยู่ในระดับที่ใช้งานได้</u>	<u>อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี</u>	<u>เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น</u>
ผู้ถูกประเมินไม่สามารถแสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในพจนานุกรมสมรรถนะได้	ผู้ถูกประเมินสามารถทำได้ตามสมรรถนะที่กำหนดบ้าง แต่ยังไม่ได้บ้างไม่ได้บ้างยังปรากฏจุดอ่อน ที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยไม่สามารถปรับแก้ได้โดยง่าย ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง	ผู้ถูกประเมินสามารถทำได้ถึงระดับที่คาดหวังได้โดยมาก แม้จะมีจุดอ่อนบ้างแต่ก็สามารถปรับแก้ได้โดยง่าย	ผู้ถูกประเมินสามารถทำได้ครบหรือเกือบครบตามสมรรถนะ กำหนดโดยไม่ปรากฏประเด็นที่เป็นจุดอ่อนต้องปรับแก้ใด ๆ	ผู้ถูกประเมินทำได้ครบทั้งหมดตามสมรรถนะที่กำหนดในระดับที่สามารถใช้อ้างอิงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น

๔. ระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

คะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

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

๕. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ และแบบคำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กำหนด ดังนี้

๕.๑ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปทุกระดับ และประเภทวิชาการปฏิบัติการ และชำนาญการ ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ (แบบ สปก.ป.๑) ที่แนบท้ายประกาศ

๕.๒ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ (แบบ สปก.ป.๒) ที่แนบท้ายประกาศ

๕.๓ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น และระดับสูง ใช้แบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น และระดับสูง (แบบ สปก.ป.๓) ที่แนบท้ายประกาศ

๕.๔ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ใช้แบบการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น (แบบ สปก.ป.๔) ที่แนบท้ายประกาศ

ทั้งนี้ สำหรับแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่ สำนัก กอง ศูนย์ กลุ่ม หรือ ส.ป.ก.จังหวัด ที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้ จัดเก็บ ต้นฉบับไว้ที่กองการเจ้าหน้าที่ และสำหรับข้าราชการประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ในส่วนภูมิภาคอาจจะใช้ แบบฟอร์มของจังหวัดโดยอนุโลม

๖. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการและผู้รับคำรับรอง

๖.๑ เลขานุการ สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๖.๒ รองเลขานุการ สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาตามสายงาน

๖.๓ ผู้อำนวยการสำนัก กอง ศูนย์ กลุ่ม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า สำนัก กอง ศูนย์ กลุ่ม สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๖.๔ ผู้บังคับบัญชาที่ต่ำกว่าสำนัก กอง ศูนย์ หนึ่งหรือสองระดับตามโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการ ส.ป.ก. สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๖.๕ ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ตาม (๖.๑) (๖.๒) และ (๖.๓) แล้วแต่กรณี

ในกรณีเป็นการประเมินข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในส่วน ราชการ หรือหน่วยงานอื่น หรือต่าง สำนัก กอง ศูนย์ กลุ่ม ส.ป.ก.จังหวัด ให้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การเลื่อนเงินเดือน และถาม - ตอบ เรื่องการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน

๗. เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใส และเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการในสังกัด ส.ป.ก. จึงกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการระดับกรมหรือจังหวัด เพื่อทำหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ก่อนนำเสนอผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

๘. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

๘.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้สำนักงานการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ข้าราชการในสังกัดทราบทั่วกัน

๘.๒ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของ งานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน และประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๘.๓ ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๘.๒ ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้รับการ ประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติ ราชการ และเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคลด้วย

๘.๔ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๘.๒ แจ้งผล การประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการในสังกัด สำนักงานการปฏิรูป ที่ดินเพื่อเกษตรกรรม อย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

๘.๕ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๘.๒ โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้น ขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง ถ้ามี จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เสนอต่อคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการ ตามข้อ ๗ เพื่อพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการทุกประเภท ก่อนเสนอผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน ประกอบ การพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมิน

๘.๖ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๘.๒ ประกาศรายชื่อข้าราชการ ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ใน ระดับดีเด่น ดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผล การปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๘.๗ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท (ข้าราชการประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ในส่วนภูมิภาคอาจจะใช้แบบฟอร์มของจังหวัดโดยอนุโลม)

๘.๘ ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการหรือมีเหตุผลอัน สมควรสำนักงาน ก.พ. อาจร่วมกับ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่สมควรก็ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖



(นายวีระชัย นาควิบูลย์วงศ์)

เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม