



ประกาศสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในสังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

โดยที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการ ระดับกรมหรือจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน และประกาศสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง การกำหนดสมรรถนะข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ดังนั้น สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ดังนี้

ข้อ ๑ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

- (๑) เลขาธิการ สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา
- (๒) รองเลขาธิการ สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาตามสายงาน
- (๓) ผู้อำนวยการสำนัก กอง ศูนย์ กลุ่ม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง ศูนย์ กลุ่ม สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา
- (๔) ผู้บังคับบัญชาที่ต่ำกว่าสำนัก กอง ศูนย์ หนึ่งหรือสองระดับตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา
- (๕) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) หรือ (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี
ในกรณีที่เป็นการประเมินหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน
- (๖) กรณีเป็นการประเมินข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน และถาม - ตอบ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน

(๗) กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดโอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการสังกัดเดิมก่อนการโอนหรือย้ายเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น ให้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน และถาม - ตอบ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๒ องค์ประกอบของการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ คือ

(๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑.๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

(๒) สัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

กรณี	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ
๑. ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภท ทุกระดับ	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๓๐
๒. ข้าราชการผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ใน ระหว่างรอบการประเมิน	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๐

ข้อ ๓ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน และความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร หรือเหมาะสมตามแนวทาง ดังนี้

(๑) การกำหนดตัวชี้วัด

(๑.๑) การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง

(๑.๒) การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการหรือผู้บริหาร

(๑.๓) การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน

(๑.๔) การประเมินผลความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติราชการ

ในกรณีประเมินข้าราชการผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเนื่องจากผู้อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอาจยังไม่สามารถผลิตผลงานออกมาได้อย่างชัดเจนภายในช่วงระยะเวลาที่ประเมิน

(๒) ข้อควรคำนึงในการกำหนดตัวชี้วัด

- (๒.๑) มีความเจาะจงว่าต้องการทำอะไร และผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร
- (๒.๒) ต้องวัดผลที่เกิดขึ้นได้และไม่เป็นภาระ
- (๒.๓) ต้องได้รับการเห็นชอบ ระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา
- (๒.๔) ต้องกำหนดเกณฑ์ให้มีความท้าทาย
- (๒.๕) มีระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสม

ทั้งนี้ การกำหนดตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีร่วมกันที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม

(๓) จำนวนตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน

- (๓.๑) ข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่น้อยกว่า ๔ ตัว ไม่เกิน ๗ ตัว โดยมีน้ำหนักเมื่อรวมกันแล้วเท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐
- (๓.๒) ข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร ให้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่น้อยกว่า ๔ ตัว โดยมีน้ำหนักเมื่อรวมกันแล้วเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

(๔) ค่าเป้าหมายและค่าคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้กำหนดออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

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

ข้อ ๔ พฤติกรรมกาปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทุกประเภทตำแหน่ง ประกอบกับสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้มีประกาศและจัดทำคู่มือสมรรถนะข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยแยกตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ระดับสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

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

(๒) ระดับสมรรถนะทางการบริหาร

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

(๓) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

(๓.๑) ข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ที่ ส.ป.ก. กำหนดให้มีสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๔ ด้าน โดยกำหนดน้ำหนัก ดังนี้

สมรรถนะหลัก (ร้อยละ ๖๐)

น้ำหนัก

- | | |
|---|-----------|
| ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | ร้อยละ ๑๒ |
| ๒. การบริการที่ดี | ร้อยละ ๑๒ |
| ๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ | ร้อยละ ๑๒ |
| ๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม | ร้อยละ ๑๒ |
| ๕. การทำงานเป็นทีม | ร้อยละ ๑๒ |

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ร้อยละ ๔๐)

น้ำหนัก

- | | |
|------------|-----------|
| ๑. (.....) | ร้อยละ ๑๒ |
| ๒. (.....) | ร้อยละ ๑๒ |
| ๓. (.....) | ร้อยละ ๘ |
| ๔. (.....) | ร้อยละ ๘ |

/(๓.๒) ข้าราชการ ...

(๓.๒) ข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ที่ ส.ป.ก. กำหนดให้มี
สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๕ ด้าน โดยกำหนดน้ำหนัก ดังนี้

<u>สมรรถนะหลัก</u> (ร้อยละ ๖๐)	<u>น้ำหนัก</u>
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ ๑๒
๒. การบริการที่ดี	ร้อยละ ๑๒
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ร้อยละ ๑๒
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	ร้อยละ ๑๒
๕. การทำงานเป็นทีม	ร้อยละ ๑๒
<u>สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u> (ร้อยละ ๔๐)	<u>น้ำหนัก</u>
๑. (.....)	ร้อยละ ๑๒
๒. (.....)	ร้อยละ ๑๒
๓. (.....)	ร้อยละ ๘
๔. (.....)	ร้อยละ ๔
๕. (.....)	ร้อยละ ๔

(๓.๓) ข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น และระดับสูง ที่ ส.ป.ก. กำหนดให้มี
สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะทางการบริหาร ๖ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๔ ด้าน
โดยกำหนดน้ำหนัก ดังนี้

<u>สมรรถนะหลัก</u> (ร้อยละ ๖๐)	<u>น้ำหนัก</u>
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ ๑๒
๒. การบริการที่ดี	ร้อยละ ๑๒
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ร้อยละ ๑๒
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	ร้อยละ ๑๒
๕. การทำงานเป็นทีม	ร้อยละ ๑๒
<u>สมรรถนะทางการบริหาร</u> (ร้อยละ ๒๐)	<u>น้ำหนัก</u>
๑. สภาวะผู้นำ	ร้อยละ ๔
๒. วิสัยทัศน์	ร้อยละ ๔
๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	ร้อยละ ๓
๔. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	ร้อยละ ๓
๕. การควบคุมตนเอง	ร้อยละ ๓
๖. การสอนงานและมอบหมายงาน	ร้อยละ ๓

<u>สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ร้อยละ ๒๐)</u>		<u>น้ำหนัก</u>
๑. (.....)		ร้อยละ ๖
๒. (.....)		ร้อยละ ๖
๓. (.....)		ร้อยละ ๔
๔. (.....)		ร้อยละ ๔

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ รายละเอียดตามคู่มือสมรรถนะข้าราชการสำนักงาน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๖

(๓.๔) ข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ให้ประเมินสมรรถนะ หลัก ๕ ด้าน
สมรรถนะทางการบริหาร ๖ ด้าน โดยกำหนดให้มีสมรรถนะและน้ำหนัก ดังนี้

<u>สมรรถนะหลัก (ร้อยละ ๖๐)</u>		<u>น้ำหนัก</u>
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์		ร้อยละ ๑๒
๒. การบริการที่ดี		ร้อยละ ๑๒
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ		ร้อยละ ๑๒
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม		ร้อยละ ๑๒
๕. การทำงานเป็นทีม		ร้อยละ ๑๒
<u>สมรรถนะทางการบริหาร (ร้อยละ ๔๐)</u>		<u>น้ำหนัก</u>
๑. สภาวะผู้นำ		ร้อยละ ๑๐
๒. วิสัยทัศน์		ร้อยละ ๑๐
๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ		ร้อยละ ๕
๔. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน		ร้อยละ ๕
๕. การควบคุมตนเอง		ร้อยละ ๕
๖. การสอนงานและมอบหมายงาน		ร้อยละ ๕

(๔) วิธีประเมินและมาตรวัดสมรรถนะ

ผู้ประเมินใช้วิธีสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกที่เด่นชัดของผู้รับการประเมินและ
ให้ประเมินสมรรถนะโดยใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale ซึ่งเป็นการพิจารณาพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้รับ
การประเมินกับพฤติกรรมในระดับที่คาดหวังว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในคู่มือสมรรถนะข้าราชการสำนักงาน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีเกณฑ์การประเมินให้คะแนน ดังนี้

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
<u>จำเป็นต้องพัฒนา</u> <u>อย่างยิ่ง</u> หมายถึง ไม่สามารถแสดง พฤติกรรมตามที่ ระบุไว้ในพจนานุกรม สมรรถนะให้เห็นได้	<u>ต้องพัฒนา</u> หมายถึง แสดงพฤติกรรม ที่คาดหวัง ได้น้อย กว่าครึ่งหนึ่งของที่ กำหนด และเห็นได้ ชัดว่ามีพฤติกรรม บางอย่างที่ต้อง ได้รับการพัฒนา	<u>พอใช้</u> หมายถึง แสดงพฤติกรรม ที่คาดหวัง ได้มาก กว่าครึ่งหนึ่งของที่ กำหนด แม้จะยังมี จุดอ่อนในบางเรื่อง	<u>ดี</u> หมายถึง แสดงพฤติกรรม ได้ตามที่คาดหวัง เกือบทั้งหมด พฤติกรรมดังกล่าว มีความคงเส้นคงวา และไม่มีจุดอ่อน ที่เห็นได้ชัด	<u>ดีเยี่ยม</u> หมายถึง แสดงพฤติกรรม ได้ตามที่คาดหวัง ทั้งหมดพฤติกรรม ดังกล่าวแสดงออก มาอย่างเด่นชัด จนถึงได้เป็นจุดแข็ง ของผู้รับการประเมิน

ข้อ ๕ ระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

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

<u>ระดับ</u>	<u>ช่วงคะแนน</u>
ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙
ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙
พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐

ทั้งนี้ อาจกำหนดให้ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ สามารถมีมากกว่าหนึ่งช่วงคะแนน
ก็ได้เพื่อประโยชน์ในการบริหารงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมิน แต่คะแนน
ต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๖ แบบคำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล และแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ให้ใช้ตามแบบเอกสารที่กำหนด ดังนี้

(๑) สำหรับข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท และทุกระดับ ให้ใช้แบบคำรับรอง
การปฏิบัติราชการรายบุคคล แนบท้ายประกาศ

(๒) สำหรับข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน
ระดับอาวุโส) และประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ)
ที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กำหนดให้มีสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน
ที่ปฏิบัติ ๔ ด้าน ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ส.ป.ก.ป.๑) แนบท้ายประกาศ

/(๓) สำหรับ ...

(๓) สำหรับข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส) และประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ) ที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กำหนดให้มีสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ๕ ด้าน ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ส.ป.ก.ป.๒) แนบท้ายประกาศ

(๔) สำหรับข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น และระดับสูง ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ส.ป.ก.ป.๓) แนบท้ายประกาศ

(๕) สำหรับข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ส.ป.ก.ป.๔) แนบท้ายประกาศ

กรณีประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล โดยใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ให้ใช้รูปแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามที่โปรแกรมกำหนด

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่แจ้งเวียน ประกาศสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ และผู้รับการประเมินกำหนด ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ทั้งนี้ ตามแบบคำรับรอง การปฏิบัติราชการรายบุคคล และแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ แนบท้ายประกาศ

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม หรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการและ เมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและ พฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ แจ้งผลการ ประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินในกรณี ที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคน ในส่วนราชการนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ แล้วแต่กรณี จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พิจารณาก่อนนำเสนอต่อผู้มีอำนาจลงนามในคำสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

(๘) ในกรณีที่ผู้ประเมินตามข้อ ๑ เป็นผู้ที่จะเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณในปีนั้น ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการเสร็จสิ้นภายในวันที่ ๓๐ กันยายน หากไม่ทันตามระยะเวลาดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อไป

(๙) สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาของผู้รับการประเมินที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้จัดเก็บต้นฉบับไว้ที่ กองการเจ้าหน้าที่ หรือจัดเก็บในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่น ตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๘ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(๑) ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับกรม เพื่อทำหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ทุกระดับ โดยมีองค์ประกอบตามที่ ก.พ. กำหนด

(๒) ให้ทุกหน่วยงานระดับสำนัก กอง ศูนย์ กลุ่ม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าหรือต่ำกว่า สำนัก กอง ศูนย์ กลุ่ม แต่งตั้งคณะกรรมการหนึ่งคณะ มีหน้าที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินภายในสังกัด

(๓) ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการหรือมีเหตุผลอันสมควรสำนักงาน ก.พ. อาจร่วมกับสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่สมควรก็ได้

ข้อ ๙ สำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ในส่วนภูมิภาค

อาจใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และแบบฟอร์มการประเมินของจังหวัดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวิณะโรจน์ ทรัพย์ส่งสุข)

เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

เอกสารแนบท้ายประกาศ

แบบคำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล



แนบท้ายประกาศ

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ



แบบ ส.ป.ก. ป. ๑ แนบท้ายประกาศ



แบบ ส.ป.ก. ป. ๒ แนบท้ายประกาศ



แบบ ส.ป.ก. ป. ๓ แนบท้ายประกาศ



แบบ ส.ป.ก. ป. ๔ แนบท้ายประกาศ



(ว ๑๒/๒๕๕๕)



คู่มือสมรรถนะข้าราชการ ส.ป.ก. ฉบับปรับปรุง

พ.ศ. ๒๕๖๖

ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดได้ที่ www.alro.go.th → เว็บไซต์หน่วยงาน → กองการเจ้าหน้าที่ →
ดาวน์โหลด/แบบฟอร์ม → ประกาศ ส.ป.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม