



ประกาศสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ในสังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

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

ดังนั้น สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ 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) กรณี ...

(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 องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ**

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ คือ

(๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑.๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

(๒) สัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

| กรณี                                                                                                                           | ผลสัมฤทธิ์ของงาน | พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ<br>หรือสมรรถนะ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------------|
| ๑. ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภท ทุกระดับ                                                                                     | ร้อยละ ๗๐        | ร้อยละ ๓๐                               |
| ๒. ข้าราชการผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ<br>หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ใน<br>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 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ**

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทุกประเภทตำแหน่ง ประกอบกับสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมได้มีคู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ ส.ป.ก. (กันยายน ๒๕๕๕) 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 ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๓ ด้าน โดยกำหนดให้มีสมรรถนะและน้ำหนัก ดังนี้

| <u>สมรรถนะหลัก</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>สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (.....)</u> | <u>น้ำหนัก</u> |
| ๑. (.....)                                        | ร้อยละ ๑๖      |
| ๒. (.....)                                        | ร้อยละ ๑๒      |
| ๓. (.....)                                        | ร้อยละ ๑๒      |

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๓ ด้าน กำหนดตามรายละเอียดคู่มือ  
สมรรถนะสำหรับข้าราชการของ ส.ป.ก. (กันยายน ๒๕๕๕)

/(๓.๒) ข้าราชการ ...

(๓.๒) ข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น และระดับสูง ให้ประเมิน  
สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะทางการบริหาร ๖ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๓ ด้าน  
โดยกำหนดให้มีสมรรถนะและน้ำหนัก ดังนี้

| <u>สมรรถนะหลัก</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</u>                    | <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</u>     | <u>น้ำหนัก</u> |
| ๑. การมองภาพองค์กรรวม                         | ร้อยละ ๘       |
| ๒. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่                  | ร้อยละ ๖       |
| ๓. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ              | ร้อยละ ๖       |

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

| <u>สมรรถนะหลัก</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</u>                    | <u>น้ำหนัก</u> |
| ๑. สภาวะผู้นำ                                 | ร้อยละ ๑๐      |
| ๒. วิสัยทัศน์                                 | ร้อยละ ๑๐      |

/๓. การวางกลยุทธ์ ...

|                                 |          |
|---------------------------------|----------|
| ๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ          | ร้อยละ ๕ |
| ๔. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน | ร้อยละ ๕ |
| ๕. การควบคุมตนเอง               | ร้อยละ ๕ |
| ๖. การสอนงานและมอบหมายงาน       | ร้อยละ ๕ |

(๔) วิธีประเมินและมาตรวัดสมรรถนะ

ผู้ประเมินใช้วิธีสังเกตพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เด่นชัดของผู้รับการประเมินและให้ประเมินสมรรถนะโดยใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale ซึ่งเป็นการพิจารณาพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้รับการประเมินกับพฤติกรรมในระดับที่คาดหวังว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในคู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ ส.ป.ก. (กันยายน ๒๕๕๕) โดยมีเกณฑ์การประเมินให้คะแนน ดังนี้

| ๑ คะแนน                                                                                                                                 | ๒ คะแนน                                                                                                                                                                    | ๓ คะแนน                                                                                                                            | ๔ คะแนน                                                                                                                                                  | ๕ คะแนน                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <u>จำเป็นต้องพัฒนา</u><br><u>อย่างยิ่ง</u><br><br>หมายถึง<br>ไม่สามารถแสดง<br>พฤติกรรมตามที่<br>ระบุไว้ในพจนานุกรม<br>สมรรถนะให้เห็นได้ | <u>ต้องพัฒนา</u><br><br>หมายถึง<br>แสดงพฤติกรรม<br>ที่คาดหวัง ได้น้อย<br>กว่าครึ่งหนึ่งของที่<br>กำหนด และเห็นได้<br>ชัดว่ามีพฤติกรรม<br>บางอย่างที่ต้อง<br>ได้รับการพัฒนา | <u>พอใช้</u><br><br>หมายถึง<br>แสดงพฤติกรรม<br>ที่คาดหวัง ได้มาก<br>กว่าครึ่งหนึ่งของที่<br>กำหนด แม้จะยังมี<br>จุดอ่อนในบางเรื่อง | <u>ดี</u><br><br>หมายถึง<br>แสดงพฤติกรรม<br>ได้ตามที่คาดหวัง<br>เกือบทั้งหมด<br>พฤติกรรมดังกล่าว<br>มีความคงเส้นคงวา<br>และไม่มีจุดอ่อน<br>ที่เห็นได้ชัด | <u>ดีเยี่ยม</u><br><br>หมายถึง<br>แสดงพฤติกรรม<br>ได้ตามที่คาดหวัง<br>ทั้งหมดพฤติกรรม<br>ดังกล่าวแสดงออก<br>มาอย่างเด่นชัด<br>จนถือได้เป็นจุดแข็ง<br>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 สามารถมีมากกว่าหนึ่งช่วงคะแนนก็ได้เพื่อประโยชน์ในการบริหารการเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมิน แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๖ แบบคำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล และแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ใช้ตามแบบเอกสารที่กำหนด ดังนี้

(๑) สำหรับข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท และทุกระดับ ให้ใช้แบบคำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล แบบท้ายประกาศ

(๒) สำหรับข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส) และประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ) ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ส.ป.ก.ป.๑) แบบท้ายประกาศ

(๓) สำหรับข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ส.ป.ก.ป.๒) แบบท้ายประกาศ

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

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

กรณีประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล โดยใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ให้ใช้รูปแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามที่โปรแกรมกำหนด

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่แจ้งเวียนประกาศสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ และผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ทั้งนี้ ตามแบบคำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล และแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบบท้ายประกาศ

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม หรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการและเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินในกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ แล้วแต่กรณี จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญพิจารณาก่อนนำเสนอต่อผู้มีอำนาจลงนามในคำสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

(๘) ในกรณีที่ผู้ประเมินตามข้อ ๑ เป็นผู้ที่จะเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณในปีนั้น ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการเสร็จสิ้นภายในวันที่ ๓๐ กันยายน หากไม่ทันตามระยะเวลาดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย 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 ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(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)



คู่มือ สมรรถนะสำหรับข้าราชการ ส.ป.ก.

ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดได้ที่ [www.alro.go.th](http://www.alro.go.th) → เว็บไซต์หน่วยงาน → กองการเจ้าหน้าที่ →  
ดาวน์โหลด/แบบฟอร์ม → ประกาศ ส.ป.ก. เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม