



ประกาศกรมปศุสัตว์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์

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

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมปศุสัตว์ สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน 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 ชักข้อความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน สังกัดกรมปศุสัตว์เป็นไปด้วยความโปร่งใส 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 ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๙)**

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมปศุสัตว์ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติราชการ ในภาพรวม จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมปศุสัตว์ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศกรมปศุสัตว์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์นี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมิน ที่ 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 ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติ ราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้า ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการดังกล่าว

และกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด โอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือหลังวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิมก่อนการโอน หรือย้าย 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 ผลสัมฤทธิ์ ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ในกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลา ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ 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 ตัวชี้วัดสำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหารให้มีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน 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 สมรรถนะตามที่ 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	สมรรถนะหลักสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	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 มาตรการวัดการประเมินสมรรถนะ ใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale โดยพิจารณาจากพฤติกรรมที่แสดงออก โดยใช้มาตรเทียบหรือเกณฑ์การอ้างอิงจากพฤติกรรมตั้งแต่ระดับสมรรถนะที่ ๑ จนถึงระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ตามมาตรวัดแบบ Rating Scale เป็นแนวทางพิจารณา

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
ไม่สังเกตเห็นได้ อย่างชัดเจน	พอสังเกตเห็นได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพัฒนา อีกระยะหนึ่ง	กำลังพัฒนา สังเกตเห็นได้ ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง ของรายการสมรรถนะ ที่กำหนด	ใช้งานได้ดีเกือบครบ ตามรายการ สมรรถนะที่กำหนด	ใช้งานได้ดีครบ ทั้งหมด ตามรายการ สมรรถนะที่กำหนด

ข้อ ๗ ในแต่ละรอบการประเมินให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน 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 การพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งถัดไป

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการดังกล่าวให้มีระยะเวลาไม่เกิน ๓ รอบการประเมิน ในกรณีเห็นว่ามีคามไม่เป็นธรรม ผู้รับประเมินอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการตามค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองแล้วปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการตามค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง ตามมาตรา ๕๗ ซึ่งอาจดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากราชการ ก็สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำค้ำประกันพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมปศุสัตว์กำหนด

ข้อ ๙ ให้สำนัก กอง หรือเทียบเท่า และกลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์ สำนักงาน ปศุสัตว์เขตและสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด/สำนักงานปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร จัดให้มีระบบการจัดเก็บ ผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของ ข้าราชการในสังกัด ในรูปแบบเอกสาร ไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบอื่นๆ ตามความเหมาะสม เพื่อใช้ประโยชน์ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน โดยให้กองการเจ้าหน้าที่ จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๑๐ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์ จะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูน ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้กรมปศุสัตว์ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จ ของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการ ถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการ กำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติราชการ ตามแบบที่กรมปศุสัตว์กำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติ ราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จ ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคน ในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการ ระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนา ผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า และกลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์ จัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงาน พร้อมทั้งรายงานการประชุม คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับหน่วยงาน เพื่อให้กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญก่อนนำเสนอต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์

(๘) ให้รองอธิบดีกรมปศุสัตว์ให้ข้อมูลหรือความเห็นประกอบการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า และกลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์ ส่วนกลาง ในกลุ่มภารกิจที่กำกับและรับผิดชอบ และจัดส่งผลการประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อเสนอต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์

ข้อ ๑๒ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญระดับกรม โดยมีองค์ประกอบตามที่ ก.พ. กำหนด ทำหน้าที่พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน

(๒) ให้หน่วยงานระดับสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า และกลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน เพื่อทำหน้าที่พิจารณา เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญในหน่วยงาน ก่อนจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการให้กองการเจ้าหน้าที่

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๗๐

(นายสมชวน รัตนมังคลานนท์)

อธิบดีกรมปศุสัตว์



ประกาศกรมปศุสัตว์

เรื่อง แนวทางและวิธีการการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมปศุสัตว์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และประกาศกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ มีนาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในกรมปศุสัตว์ กำหนดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมปศุสัตว์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวข้างต้น จึงขอประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑.๑ อธิบดีกรมปศุสัตว์ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของรองอธิบดีกรมปศุสัตว์ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า และหัวหน้ากลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดี , ปศุสัตว์เขต , ปศุสัตว์จังหวัด/ปศุสัตว์พื้นที่ กรุงเทพมหานคร ผู้เชี่ยวชาญกรมปศุสัตว์ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๑.๒ รองอธิบดีกรมปศุสัตว์ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการสำนัก/กองหรือเทียบเท่า และหัวหน้ากลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดี , ปศุสัตว์เขต และผู้เชี่ยวชาญกรมปศุสัตว์ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์ ที่อยู่ในกำกับดูแล และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๑.๓ หัวหน้าหน่วยงาน (สำนัก/กองหรือเทียบเท่า และหัวหน้ากลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดี ปศุสัตว์เขต , ปศุสัตว์จังหวัด) ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๑.๔ ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ข้อ ๑.๑ หรือ ๑.๒ หรือ ๑.๓ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ การมอบหมายให้เป็นลายลักษณ์อักษร ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในบังคับบัญชา

๑.๕ หัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมิน

๑.๖ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดิมก่อนการโอนหรือย้าย ประเมินข้าราชการที่โอนหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน

๒. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) และประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐)

๒.๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนร้อยละ ๗๐ กรมปศุสัตว์ได้กำหนดรายละเอียดการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ดังนี้

ตำแหน่ง/ประเภท	รายละเอียดการพิจารณา
๑) หัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม (ผู้อำนวยการสำนัก/กองหรือเทียบเท่า และหัวหน้ากลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดี, ปศุสัตว์เขต, ปศุสัตว์จังหวัด/ปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร และผู้เชี่ยวชาญกรมปศุสัตว์ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์ (ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์/ศูนย์ทดสอบและวิจัยคุณภาพชีววัตถุสำหรับสัตว์/ศูนย์อ้างอิงโรคปากและเท้าเปื่อยภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้))	- ผลสัมฤทธิ์ของงานตามกรอบตัวชี้วัดรายบุคคล ๑๐๐ คะแนน (ค่าถ่วงน้ำหนัก คิดเป็นร้อยละ ๘๐) - ผลคะแนนการประเมินตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ๑๐๐ คะแนน (ค่าถ่วงน้ำหนัก คิดเป็น ร้อยละ ๒๐)
๒) ผู้เชี่ยวชาญกรมปศุสัตว์ สังกัดสำนัก/กองหรือเทียบเท่า	- ผลสัมฤทธิ์ของงานโดยใช้คะแนนที่ได้จากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดรายบุคคลตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้เชี่ยวชาญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ส่วน ๑) ตัวชี้วัดบังคับที่กรมปศุสัตว์กำหนด สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐ ๒) ตัวชี้วัดที่ทำความตกลงกับผู้อำนวยการสำนัก/กองหรือเทียบเท่า สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐
๓) ข้าราชการในสังกัดสำนัก/กองหรือเทียบเท่าสำนักงานปศุสัตว์เขต สำนักงานปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร	- ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดรายบุคคลที่ทำความตกลงกับผู้อำนวยการสำนัก/กองหรือเทียบเท่า ปศุสัตว์เขต ๑-๔, ปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย
๔) ข้าราชการสังกัดสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดและสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ	- ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดรายบุคคลที่ทำความตกลงกับปศุสัตว์จังหวัด และตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดกำหนด

๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนร้อยละ ๓๐

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่กรมปศุสัตว์ ดังนี้

(๑) สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหาร ตามที่ ก.พ. กำหนด สำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ

(๒) สมรรถนะหลักสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ตามที่ ก.พ. กำหนด สำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

(๓) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมติ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔ สำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

รายละเอียดในคู่มือมาตรฐาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมปศุสัตว์ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙) ให้ดำเนินการ ตามประกาศกรมปศุสัตว์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ในกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๑

รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๙ (๑ เมษายน ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙) ให้ดำเนินการ ตามประกาศกรมปศุสัตว์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ในกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ มีนาคม ๒๕๖๙

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐ เท่ากัน

การกำหนดสัดส่วนน้ำหนักการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของ ข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมปศุสัตว์ ดังนี้

การประเมินสมรรถนะ	อธิบดี	รองอธิบดี	ผู้ว่าราชการ จังหวัด	ปศุสัตว์เขต	ผู้บังคับบัญชา	หมายเหตุ
๑. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า และหัวหน้ากลุ่ม ที่รายงานตรงต่ออธิบดี	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๐	-	-		ตามคำสั่ง กำหนดอำนาจ หน้าที่รองอธิบดี กรมปศุสัตว์
๒. ปศุสัตว์เขต ๑-๙	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๐	-	-		
๓. ปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๒๕	-	ร้อยละ ๒๕		
๔. ปศุสัตว์จังหวัด ๗๖ จังหวัด	ร้อยละ ๕๐	-	ร้อยละ ๒๕	ร้อยละ ๒๕		
๕. ผู้เชี่ยวชาญปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์วิจัย และพัฒนาการสัตวแพทย์	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๒๕	-	ร้อยละ ๒๕		
๖. ผู้เชี่ยวชาญปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ ผู้อำนวยการศูนย์ทดสอบและวิจัย คุณภาพชีวิตสัตว์สำหรับสัตว์ และ ศูนย์อ้างอิงโรคปากและเท้าเปื่อย ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๒๕	-	-	(ผู้อำนวยการ สถาบัน สุขภาพสัตว์ แห่งชาติ ร้อยละ ๒๕)	
๗. ข้าราชการส่วนกลาง	-	-	-	-	ร้อยละ ๑๐๐	
๘. ข้าราชการจังหวัด อำเภอ	-	-	-	-	ร้อยละ ๑๐๐	

๓. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ ให้มีการแจ้งผลการประเมินให้ทราบเป็นรายบุคคล โดยผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อ รับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการ อย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๓.๒ ให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน เป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง และประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน และนำผลประเมินไปใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน

๓.๓ กรณีข้าราชการที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่า ๖๐ คะแนน หรือระดับที่ต้องปรับปรุง ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน และให้จัดทำ “คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง” โดยให้ลงลายมือรับทราบไว้เป็นหลักฐาน มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามแบบฟอร์มที่กรมปศุสัตว์กำหนด ในกรณีเห็นว่าเป็นความไม่เป็นธรรม ผู้รับประเมินอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ และเมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองแล้ว หากปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นให้รายงานผลการประเมินต่อ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ซึ่งอาจดำเนินการดังนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากราชการ ก็สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

๔. การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

๔.๑ ให้ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่ากอง และหัวหน้ากลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดี ปศุสัตว์เขต ๑-๙ และปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน เพื่อพิจารณาตัวชี้วัดและคำเป้าหมายรวมทั้งผลการประเมิน ก่อนนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับกรม โดยมีองค์ประกอบและหน้าที่ดังนี้

(๑) คณะกรรมการฯ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| (๑.๑) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่ากอง | เป็นประธานกรรมการ |
| (๑.๒) หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย หรือที่เห็นสมควร | เป็นกรรมการ |
| (๑.๓) หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป หรือ | เป็นกรรมการ |
| ข้าราชการที่รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคล | และเลขานุการ |

(๒) หน้าที่ของคณะกรรมการฯ

(๒.๑) พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงาน

(๒.๒) รายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมปศุสัตว์

(๒.๓) ดำเนินการเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒ ให้ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ โดยคณะกรรมการมีองค์ประกอบและหน้าที่ดังนี้

(๑) คณะกรรมการฯ ประกอบด้วย

- (๑.๑) ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ เป็นประธานกรรมการ
- (๑.๒) หัวหน้ากลุ่ม หรือที่เห็นสมควร เป็นกรรมการ
- (๑.๓) หัวหน้างานบริหารทั่วไป หรือ
ข้าราชการที่รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคล และเลขานุการ เป็นกรรมการ

(๒) หน้าที่ของคณะกรรมการฯ

(๒.๑) พิจารณาถกแถลงผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงาน

(๒.๒) ดำเนินการเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๓ ให้ปศุสัตว์จังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ โดยคณะกรรมการมีองค์ประกอบและหน้าที่ดังนี้

(๑) คณะกรรมการฯ ประกอบด้วย

- (๑.๑) ปศุสัตว์จังหวัด เป็นประธานกรรมการ
- (๑.๒) หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/ปศุสัตว์อำเภอหรือที่เห็นสมควร เป็นกรรมการ
- (๑.๓) หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป หรือ
ข้าราชการที่รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคล และเลขานุการ เป็นกรรมการ

(๒) หน้าที่ของคณะกรรมการฯ

(๒.๑) พิจารณาถกแถลงผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงาน

(๒.๒) ดำเนินการเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๕. การดำเนินการ

ช่วงระยะเวลา	กิจกรรม/ขั้นตอน	ผู้รับผิดชอบ/เกี่ยวข้อง
ต้นรอบ การประเมิน	๑. การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ๑.๑ แจกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามประกาศกรมปศุสัตว์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน ๑.๒ กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน โดยให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม ๑.๓ เสนอตัวชี้วัดรายบุคคลให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานพิจารณา	- ผู้ประเมิน - ผู้รับการประเมิน

ช่วงระยะเวลา	กิจกรรม/ขั้นตอน	ผู้รับผิดชอบ/ เกี่ยวข้อง
ระหว่างรอบ การประเมิน	๒. การติดตามผลการดำเนินงาน ๒.๑ ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ๒.๒ กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดหรือมอบหมายงานเพิ่มเติม หรือมีเหตุผลความจำเป็นหรือเหตุสุดวิสัย สามารถเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายได้ ดังนี้ ๒.๒.๑) ตัวชี้วัดของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ผู้เชี่ยวชาญปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์ฯ และผู้เชี่ยวชาญสังกัดสำนัก/กอง (ตัวชี้วัดบังคับ) หากมีการเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดให้เป็นอำนาจของอธิบดีกรมปศุสัตว์หรือรองอธิบดีที่กำกับดูแล ๒.๒.๒) ตัวชี้วัดข้าราชการในหน่วยงาน ให้เป็นอำนาจของหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า	- ผู้ประเมิน - ผู้รับการประเมิน - หน่วยงานเจ้าภาพรับผิดชอบตัวชี้วัด
ปลายรอบ การประเมิน	๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๓.๑ ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมปศุสัตว์ และเสนอผลการประเมินฯ ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป เพื่อพิจารณาผลการประเมินตามลำดับขั้น ๓.๒ เสนอผลการประเมินฯ ให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานพิจารณาให้ความเห็น	- ผู้ประเมิน - คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน
	๔. การแจ้งผลการประเมิน ๔.๑ ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับประเมินทราบเป็นรายบุคคลโดยให้ผู้รับประเมินลงลายมือชื่อรับทราบ กรณีผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลประเมิน ให้ข้าราชการในหน่วยงานอย่างน้อย ๑ คน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว ๔.๒ ผู้ประเมินให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางการปรับปรุง และให้ร่วมกับผู้รับการประเมินวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล	- ผู้ประเมิน - ผู้รับการประเมิน
	๕. เสนอผลการประเมินฯ ให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมปศุสัตว์ ให้ทุกหน่วยงานสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด พร้อมทั้งจัดส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับหน่วยงาน ให้กองการเจ้าหน้าที่เพื่อรวบรวมไว้เป็นเอกสารหลักฐานและความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ก่อนเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมปศุสัตว์ดำเนินการต่อไป	- หน่วยงานสังกัดกรมปศุสัตว์ - คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับกรม

ช่วงระยะเวลา	กิจกรรม/ขั้นตอน	ผู้รับผิดชอบ/ เกี่ยวข้อง
	๖. ประกาศรายชื่อและร้อยละการเลื่อนเงินเดือน ๖.๑ ประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินระดับดีเด่น และดีมาก และประกาศระดับคะแนนที่ใช้ในการประเมินของหน่วยงานให้ทราบ โดยทั่วกัน ๖.๒ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาและประกาศร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน	- หน่วยงานสังกัด กรมปศุสัตว์ - ผู้มีอำนาจสั่ง เลื่อนเงินเดือน
	๗. ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนเป็นรายบุคคล	- ผู้มีอำนาจสั่ง เลื่อนเงินเดือน
	๘. การจัดเก็บผลการประเมิน ให้ทุกหน่วยงานจัดเก็บแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการในสังกัด ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เป็นเวลา อย่างน้อย ๒ รอบการประเมิน	- หน่วยงานใน สังกัดกรมปศุสัตว์

๖. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ให้ดำเนินการตามประกาศกรมปศุสัตว์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการพลเรือนในกรมปศุสัตว์ ลงวันที่ มีนาคม ๒๕๖๙

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายสมชวน รัตนมังคลานนท์)

อธิบดีกรมปศุสัตว์