



ประกาศสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ด้วยข้อบังคับสภาเกษตรกรแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๕ หมวด ๖ กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ซึ่งคณะกรรมการพนักงานของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ดังนั้น สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ สำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ ของปีถัดไป ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี

กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ปีละ ๑ ครั้ง และเลื่อนเงินเดือนปีละ ๑ ครั้ง โดยพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ องค์ประกอบ สัดส่วน ๘๐ : ๒๐ ดังนี้

- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน | สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐ |
| (๒) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน | สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐ |

๒. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อบังคับสภาเกษตรกรแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ และมติของคณะกรรมการพนักงานของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ให้ดำเนินการดังนี้

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้ดำเนินการดังนี้

๑) การประเมินหัวหน้าสำนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดให้คณะกรรมการประเมินผลเพื่อเลื่อนเงินเดือนของหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ตามข้อ ๑๕ วรรค ๒ เป็นผู้พิจารณาการประเมิน

๒) การประเมินพนักงานที่ต่ำกว่าหัวหน้าสำนักงาน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมินแล้วเสนอผู้บังคับบัญชาตามระดับชั้น จากนั้นให้นำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ พิจารณาการประเมิน

๓) การประเมินพนักงานที่รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานที่รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ตามที่เลขาธิการสภาเกษตรกรแห่งชาติแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาการประเมิน

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง

ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามสัญญาจ้างที่เลขาธิการสภาเกษตรกรแห่งชาติแต่งตั้งเป็นผู้ประเมิน

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ ของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ

๓.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๓.๑.๑ หลักเกณฑ์การประเมิน

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน พิจารณาจาก “ความสำเร็จของงาน” ตามตัวชี้วัดและ/หรือหลักฐานที่บ่งชี้ผลผลิตและผลลัพธ์ของงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยปัจจัยการประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จของงานให้พิจารณา ๔ ปัจจัย ได้แก่ ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๑) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้หน่วยงานกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงานที่จะมอบหมายให้พนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติปฏิบัติ จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน และพนักงานแต่ละคน ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงาน ซึ่งพนักงานผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมการทำงานที่คาดหวังด้วย

๒) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งคอยให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

๓) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนี้

(๓.๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักเกณฑ์วิธีการที่สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติกำหนด

(๓.๒) จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานตามลำดับคะแนนของผลการประเมินเสนอเลขาธิการสภาเกษตรกรแห่งชาติ

(๓.๓) จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานตามลำดับคะแนนของผลการประเมินเสนอให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เลขาธิการสภาเกษตรกรแห่งชาติแต่งตั้ง พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน แล้วเสนอผลการประเมินพร้อมความเห็นต่อเลขาธิการสภาเกษตรกรแห่งชาติเพื่อพิจารณาออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

(๓.๔) แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่พนักงาน และให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานเพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

๓.๑.๒ วิธีการประเมิน

๑) วิเคราะห์งานเพื่อจำแนกงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติหรือได้รับมอบหมาย

๒) จัดลำดับความสำคัญของงาน/กิจกรรมทั้งหมด ที่บุคคลนั้นปฏิบัติในแต่ละประเภท (ทั้งนี้ หากงานทั้งหมดเป็นงานประเภทเดียวกันก็ให้จัดลำดับงานทั้งหมด) ให้ได้รายละเอียดการมอบหมายงานรายบุคคล เพื่อนำไปกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๓) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานให้พิจารณาจากระดับความสำเร็จของงานที่ทำแล้วเสร็จหรือบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

๔) การกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันกำหนดตัวชี้วัด โดยแบ่งน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัด ตามความยากง่ายหรือใช้ระยะเวลาที่แตกต่างกัน เช่น ตัวชี้วัดที่มีความยากหรือ ใช้เวลามากควรให้น้ำหนักมากสำหรับค่าเป้าหมายเพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งค่าเป้าหมายแบ่งเป็น ๕ ระดับ คือ

(๑) คะแนนระดับ ๑ ปฏิบัติได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้มาก

(๒) คะแนนระดับ ๒ ปฏิบัติได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้

(๓) คะแนนระดับ ๓ ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

(๔) คะแนนระดับ ๔ ใช้ความพยายามในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้ดีกว่าปกติถึงจะทำได้ โดยผลที่ได้เกินกว่าเป้าหมายพอสมควรแต่ไม่ถึงระดับเหนือความคาดหมาย

(๕) คะแนนระดับ ๕ เป็นเกณฑ์ทำลาย ที่สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดจะต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ผลดีกว่าปกติอย่างมากถึงจะได้คะแนนในระดับนี้ หรือเป็นผลงานที่ค่อนข้างเหนือความคาดหมาย

๕) พนักงานอาจได้รับมอบหมายงานหลายด้าน และมีความสำคัญไม่เท่ากันจึงควรจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดแต่ละภารกิจ และให้นำหนักคะแนนตามความสำคัญ โดยมีคะแนนรวมทุกงานของพนักงานเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน

๖) เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้รับการประเมินรายงานผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานตามแบบประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ พร้อมเอกสารอ้างอิงผลสำเร็จของงานตามข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๗) ทำการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานที่ทำได้กับระดับค่าเป้าหมายที่กำหนดแล้วคำนวณผลคะแนนประเมิน

๘) นำผลคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานไปลงในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการพนักงานของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เห็นชอบให้กำหนดตัวชี้วัดของหน่วยงาน โดยให้สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด มีตัวชี้วัดจำนวน ๗ ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดของพนักงาน

๑) ผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้าสำนักงาน

ผู้อำนวยการสำนักใช้ตัวชี้วัดของสำนัก และหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดใช้ตัวชี้วัดของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดตามที่ได้กำหนดตัวชี้วัดดังกล่าวข้างต้น

๒) พนักงานในตำแหน่งหัวหน้าส่วน/ฝ่าย

ให้หัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดเป็นผู้กำหนดตัวชี้วัดพร้อมรายละเอียดการวัดผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกับตัวชี้วัดของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด และตัวชี้วัดอื่นที่หัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดเห็นว่าเหมาะสมหรือมอบหมายงาน จำนวน ๕ ตัวชี้วัด

กรณีที่สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดไม่มีหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด เป็นผู้กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดให้เป็นไปในแนวทางเดียวกับตัวชี้วัดของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด และตัวชี้วัดอื่นที่ผู้รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด เห็นว่าเหมาะสมหรือมอบหมายงาน จำนวน ๕ ตัวชี้วัด

๓) พนักงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน

ให้หัวหน้าส่วน/ฝ่าย เป็นผู้กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดให้เป็นไปในแนวทางเดียวกับตัวชี้วัดของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด และตัวชี้วัดอื่นที่หัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดเห็นว่าเหมาะสมหรือมอบหมายงาน ไม่น้อยกว่า ๓ ตัวชี้วัด แต่ไม่เกิน ๕ ตัวชี้วัด

กรณีที่สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดไม่มีหัวหน้าส่วน/ฝ่าย ให้หัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดเป็นผู้กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดให้เป็นไปในแนวทางเดียวกับตัวชี้วัดของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด และตัวชี้วัดอื่นที่หัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดเห็นว่าเหมาะสมหรือมอบหมายงาน ไม่น้อยกว่า ๓ ตัวชี้วัด แต่ไม่เกิน ๕ ตัวชี้วัด

กรณีที่สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดไม่มีหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดเป็นผู้กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดให้เป็นไปในแนวทางเดียวกับตัวชี้วัดของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด และตัวชี้วัดอื่นที่หัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดเห็นว่าเหมาะสมหรือมอบหมายงาน ไม่น้อยกว่า ๓ ตัวชี้วัด แต่ไม่เกิน ๕ ตัวชี้วัด

๔) พนักงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดที่รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด

ให้ใช้ตัวชี้วัดของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด จำนวน ๗ ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับของหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นการครอบคลุมและสามารถขับเคลื่อนตัวชี้วัดทั้งหมดของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดได้

๓.๑.๓ ทั้งนี้ โครงการ/กิจกรรมที่ได้นำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานในตัวชี้วัดใดแล้ว จะนำไปใช้เป็นผลงานเพื่อประเมินตัวชี้วัดอื่นอีกไม่ได้

๓.๒ การประเมินพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ

คณะกรรมการพนักงานของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ เห็นชอบให้กำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะ แล้วให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานเปรียบเทียบกับสมรรถนะ และพฤติกรรมบ่งชี้ โดยกำหนดให้ประเมินสมรรถนะด้านต่าง ๆ ดังนี้

๓.๒.๑ สมรรถนะหลัก เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งของพนักงานที่กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร จึงได้กำหนดสมรรถนะหลักขึ้นใหม่เพื่อให้พนักงานของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติทุกคนใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน จำนวน ๕ สมรรถนะ ได้แก่

- ๑) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) สมรรถนะบริการที่ดี
- ๓) สมรรถนะการคิดวิเคราะห์
- ๔) สมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- ๕) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม

๓.๒.๒ สมรรถนะทางการบริหาร เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ เพื่อสนับสนุนให้ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น จึงได้กำหนดสมรรถนะทางการบริหารให้กับหัวหน้าสำนักงานและผู้อำนวยการสำนัก ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง และทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานในสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดและสำนักในส่วนกลางขึ้นมา ๑ สมรรถนะ คือ สมรรถนะการสอนงานและการมอบหมายงาน น้ำหนัก ๒๐

๓.๒.๓ สมรรถนะประจำสายงาน เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งในแต่ละสายงาน เพื่อสนับสนุนให้พนักงานผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น จึงได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

๑) หัวหน้าส่วน/หัวหน้าฝ่าย สมรรถนะประจำสายงาน ๑ สมรรถนะ คือ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ น้ำหนัก ๒๐

๒) พนักงานระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน สมรรถนะประจำสายงาน ๑ สมรรถนะ คือ ความเข้าใจองค์กรและระบบงาน น้ำหนัก ๒๐

ดังนั้น สมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน กำหนดให้แต่ละระดับใช้ในการประเมินระดับละ ๖ สมรรถนะ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ สรุปได้ดังนี้

สมรรถนะกำหนดใหม่	หัวหน้าสำนักงาน/ ผู้อำนวยการสำนัก	หัวหน้าส่วน/ หัวหน้าฝ่าย	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ/ ปฏิบัติงาน	น้ำหนัก
สมรรถนะหลัก				
๑. สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์	√	√	√	๒๐
๒. สมรรถนะบริการที่ดี	√	√	√	๑๕
๓. สมรรถนะการคิดวิเคราะห์	√	√	√	๑๕
๔. สมรรถนะการสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	√	√	√	๑๕
๕. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม	√	√	√	๑๕
สมรรถนะทางการบริหาร				
- สมรรถนะการสอนงานและการมอบหมายงาน	√			๒๐
สมรรถนะประจำสายงาน				
- สมรรถนะการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ		√		๒๐
- สมรรถนะความเข้าใจองค์กรและระบบงาน			√	๒๐

วิธีการประเมิน

๑) สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ กำหนดสมรรถนะที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานของพนักงาน และสอดคล้องกับภารกิจหรือแผนงานที่สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ มอบหมายให้พนักงานปฏิบัติ ตามที่คณะกรรมการพนักงานของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒) ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับพนักงานถึงสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ของสมรรถนะแต่ละด้าน

๓) การจัดลำดับหรือน้ำหนักความสำคัญสมรรถนะแต่ละด้านที่กำหนดตามลักษณะงานแต่ทั้งนี้ค่าน้ำหนักรวมของสมรรถนะทุกด้านจะต้องเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน

๔) การประเมินสมรรถนะพนักงาน ผู้ประเมินควรต้องมีการสังเกต และบันทึกพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอในช่วงเวลาของการประเมิน

๕) การให้คะแนนการประเมินของสมรรถนะ กำหนดระดับพฤติกรรมที่แสดงออกไว้เป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ ๑ “ต่ำกว่ากำหนดมาก” หมายถึง ไม่ค่อยปรากฏคุณลักษณะ หรือแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดได้ไม่ชัดเจนหรือน้อยกว่าที่กำหนดมาก

ระดับ ๒ “ต่ำกว่ากำหนด” หมายถึง ปรากฏคุณลักษณะเด่นชัดพอสมควร และแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดได้น้อยกว่าที่กำหนด ค่อนข้างมีความสม่ำเสมอ สะท้อนคุณภาพในระดับเป็นที่ยอมรับปานกลาง

ระดับ ๓ “ตามกำหนด” หมายถึง ปรากฏคุณลักษณะเด่นชัด และแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดได้ครบถ้วน มีความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา หรือสะท้อนคุณภาพ ในระดับเป็นที่ยอมรับส่วนใหญ่

ระดับ ๔ “เกินกว่าที่กำหนด” หมายถึง ปรากฏคุณลักษณะเด่นชัดมากมีลักษณะหลากหลาย และแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดได้อย่างครบถ้วน มีความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา มีความต่อเนื่องในเชิงคุณภาพ หรือสะท้อนคุณภาพในระดับเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง และเป็นแบบอย่างได้

ระดับ ๕ “เกินกว่ากำหนดมาก” หมายถึง ปรากฏคุณลักษณะเด่นชัดอย่างยิ่งมีลักษณะ หลากหลาย และแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดได้อย่างครบถ้วน มีความสม่ำเสมอคงเส้นคงวา มีความต่อเนื่องในเชิงคุณภาพ หรือสะท้อนคุณภาพในระดับเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง และเป็นแบบอย่างได้

๖) พิจารณาสมรรถนะที่ละด้านตามที่กำหนด เพื่อประเมินและให้คะแนน แล้วบันทึกผล ลงในแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ ทั้งนี้ในการประเมินสมรรถนะหนึ่งๆ ให้พิจารณาว่าผู้รับ การประเมินถูกคาดหวังว่าจะต้องมีสมรรถนะนั้นในระดับใด โดยให้ผู้ประเมินให้เหตุผลในแต่ละพฤติกรรมบ่งชี้ที่ พึงประสงค์ของผู้รับการประเมิน

๗) บันทึกคะแนนลงในแบบฟอร์มที่กำหนดและทำการคำนวณผลคะแนนการประเมิน สมรรถนะ

๘) บันทึกความเห็นและรายละเอียดแนวทางการพัฒนาของผู้รับการประเมินโดยหารือ ร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

๙) นำผลการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะไปลงในแบบสรุปการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔. ระยะเวลาการประเมิน

ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ปีละ ๑ ครั้ง ตามปีงบประมาณ และให้เลื่อนเงินเดือนปีละ ๑ ครั้ง โดยรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๕. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

แบบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้แบบที่สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติกำหนด ดังนี้

๕.๑) แบบมอบหมายงาน (ตามเอกสารแนบ ๑)

๕.๒) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติของหัวหน้า สำนักงาน/ผู้อำนวยการสำนัก (ตามเอกสารแนบ ๒)

๕.๓) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติของหัวหน้า ส่วน/หัวหน้าฝ่าย (ตามเอกสารแนบ ๓)

๕.๔) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน (ตามเอกสารแนบ ๔)

๖. ระดับผลการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน แบ่งออกเป็น ๕ ระดับผลการประเมิน ตามช่วงคะแนนดังนี้

ระดับผลการประเมิน	คะแนน	หมายเหตุ
ดีเด่น	ตั้งแต่ ๙๕ ถึง ๑๐๐	
ดีมาก	ตั้งแต่ ๘๕ แต่ไม่ถึง ๙๕	
ดี	ตั้งแต่ ๗๕ แต่ไม่ถึง ๘๕	
พอใช้	ตั้งแต่ ๖๕ แต่ไม่ถึง ๗๕	
ปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	ไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทน

๗. หลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือน

๗.๑) การเลื่อนเงินเดือนประจำปีพนักงาน ให้เลื่อนโดยใช้วงเงินได้ไม่เกิน ร้อยละ ๖ ของฐานเงินเดือนที่เบิกจ่ายแก่ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีคุณสมบัติได้เลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ กันยายน ของปีที่ทำการประเมิน และการเลื่อนเงินเดือนในกรณีที่ปฏิบัติงานดีเด่น ให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๑๒ ของเงินเดือน

๗.๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่แล้วมาน้อยกว่า ๘ เดือน

๗.๓) คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๗.๓.๑) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา ต้องลาป่วย (กรณีไม่มีใบรับรองแพทย์) และลากิจ รวมกันไม่เกิน ๔๕ วัน

๗.๓.๒) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา ต้องเป็นผู้มาสายไม่เกิน ๓๐ วัน

๗.๓.๓) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา ต้องไม่เป็นผู้ที่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควรเป็นเวลา ๓ วันติดต่อกัน

๗.๓.๔) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา ต้องไม่เป็นผู้ที่ถูกลงโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์ (ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ)

๗.๔) ในกรณีพนักงานที่เกษียณอายุในปีงบประมาณที่ทำการประเมิน ให้ได้รับการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน เพื่อนำไปใช้ในการคำนวณเงินบำเหน็จต่อไป

๘. การจัดสรรวงเงินเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ตามมติคณะกรรมการพนักงานของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๑ เห็นชอบให้แจ้งจัดสรรวงเงินเป็นรายจังหวัด ยกเว้นหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด โดยวงเงินที่เลื่อนเงินเดือนของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด (ร้อยละ ๖) ให้ไว้ที่ส่วนกลาง

๙. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติที่ได้รับการคัดเลือกตามข้อ ๘๖ ข้อ ๑๖ หรือตามข้อบังคับสภาเกษตรกรแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑๖/๑ ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามคำสั่งสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง เป็นไปตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ประกอบกับหนังสือของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ที่ สกช.๐๒๐๕/ว ๙๕ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ดังนี้

๙.๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดที่ได้รับการคัดเลือกตามข้อ ๘๖ ข้อ ๑๖ หรือตามข้อบังคับสภาเกษตรกรแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑๖/๑ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๑ ครั้ง หากการปฏิบัติงานพนักงานมีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน ให้สำนักงานมีสิทธิเลิกจ้างได้ และในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในปีที่สัญญาสิ้นสุด จะต้องมีการประเมินให้เสร็จสิ้นก่อนสัญญาสิ้นสุดไม่น้อยกว่า ๓ เดือน โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๙.๑.๑) ในส่วนของหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี มาใช้เป็นผลการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง

๙.๑.๒) ในส่วนของพนักงานที่ต่ำกว่าหัวหน้าสำนักงานฯให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี เฉพาะผลสัมฤทธิ์ของงานมาใช้ในการประเมินผลเพื่อต่อสัญญาจ้างโดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐ สำหรับพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ให้ประธานสภาเกษตรกรจังหวัดนั้นๆ เป็นผู้ประเมิน ซึ่งจะประเมินจากพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในระหว่างรอบการประเมิน และส่งผลต่อความสำเร็จของงาน โดยกำหนดสมรรถนะ พร้อมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของพนักงานในแต่ละระดับตามข้อ ๓.๒ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

๙.๒) ระดับผลการประเมินที่ถือว่าได้มาตรฐาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรจังหวัดที่ได้รับการคัดเลือกมาตามข้อ ๘๖ ข้อ ๑๖ หรือตามข้อบังคับสภาเกษตรกรแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑๖/๑ ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุตามคำสั่งสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยเกณฑ์ที่ถือว่าได้ระดับมาตรฐาน

ในส่วนของหัวหน้าสำนักงานฯ คือ ผู้ถูกประเมินจะต้องได้

- ๑) คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
 - ๒) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
- รวมกันทั้งสองหัวข้อต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕

ในส่วนของพนักงานที่ต่ำกว่าระดับหัวหน้าสำนักงานฯ คือ ผู้ถูกประเมินจะต้องได้

- ๑) คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
 - ๒) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
- รวมกันทั้งสองหัวข้อต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานระดับ “พอใช้” ให้สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติมีสิทธิเลิกจ้างได้ ถ้าผลการประเมินการปฏิบัติงานผ่านในระดับ “ดี” ขึ้นไปไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับ “พอใช้” ๔ ปี ตามสัญญาจ้าง ให้บรรจุแต่งตั้งผู้นั้นเป็นพนักงานตั้งแต่วันที่เริ่มทำสัญญา

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

ว่าที่ ร.ต.



(สมพูนทรัพย์ กล้าวิกรณ์)

เลขาธิการสภาเกษตรกรแห่งชาติ