



ประกาศกรมทรัพยากรน้ำบาดาล  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถกำกับติดตามการปฏิบัติราชการ ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล และนำ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน และการ บริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และแนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 กรม ทรัพยากรน้ำบาดาลจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน สามัญ ดังนี้

1. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

- (1) อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ใน บังคับบัญชา
- (2) ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าสำนักหรือกอง และกลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา
- (3) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (1) และ (2) แล้วแต่กรณี

2. รอบการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้  
รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม  
รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

3. องค์กรประกอบที่ใช้ในการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินในสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยสัดส่วนคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานต่อคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ คือ 80 : 20

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ 50

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือ ตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด จำนวน 5 ด้าน สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการให้ประเมินสมรรถนะทางการบริหารตามที่ ก.พ. กำหนดเพิ่มเติมอีก จำนวน 6 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด จำนวน 5 ด้าน ได้แก่
  - (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
  - (2) บริการที่ดี (Service Mind)
  - (3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
  - (4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
  - (5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
2. สมรรถนะทางการบริการ (เฉพาะตำแหน่งประเภทอำนวยการ) จำนวน 6 ด้าน ได้แก่
  - (1) สภาวะผู้นำ (Leadership)
  - (2) วิสัยทัศน์ (Visioning)
  - (3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
  - (4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
  - (5) การควบคุมตนเอง (Self Control)
  - (6) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ จะใช้พฤติกรรมสมรรถนะในพจนานุกรม ในการเทียบประเมิน

#### 4. ระดับผลการประเมิน

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการภายในกรมนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ คือ

ดีเด่น	90-100%
ดีมาก	80-89%
ดี	70-79%
พอใช้	60-69%
ต้องปรับปรุง	0-59% (ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน)

#### 5. แบบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการแนบท้ายประกาศ ดังนี้

- (1) แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบฟอร์มหมายเลข 1)
- (2) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (แบบฟอร์มหมายเลข 2)
- (3) แบบประเมินสมรรถนะ (แบบฟอร์มหมายเลข 3)



## 6. วิธีดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการ ตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(1) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนด ข้อตกลง ร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้ พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม

(2) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับ การประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้นี้ และตามข้อตกลง ที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(3) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม หรือสมรรถนะในการปฏิบัติ ราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนา เป็นรายบุคคลด้วย

(4) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการ ประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อ รับทราบผลการ ประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ อย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการ ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(5) ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจ ให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไป ให้ดียิ่งขึ้น

(6) ให้ผู้ประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง ถ้ามี จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตนให้ หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของกรม เพื่อรวบรวมเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ก่อนนำเสนอต่ออธิบดีกรมทรัพยากร น้ำบาดาล

## 7. ระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน

ให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ โดยแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนา ไว้ที่สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง และกลุ่มที่รายงานตรง ต่ออธิบดี ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการ เจ้าหน้าที่ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่น ตามความเหมาะสมก็ได้

#### 8. การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้

ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ให้ส่วนราชการ และผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้วยก็ได้

ประกาศ ณ วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2552

18.

(นายโชติ ตราชู)

อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล