



ประกาศกรมประมง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมประมง

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยกำหนดให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินในช่วงต้นรอบการประเมิน ซึ่งกรมประมงได้ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดกรมประมงถือปฏิบัติในทุกรอบการประเมินแล้ว นั้น

เนื่องจากมีการประกาศใช้กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ทำให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของกรมประมง เพื่อให้การปฏิบัติงานของกรมประมงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพระราชกำหนดการประมง พ.ศ. ๒๕๕๘ และเหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น เพื่อให้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการสอดคล้องกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของกรมประมง จึงขอยกเลิกประกาศกรมประมง ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมประมง และประกาศกรมประมง ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมประมง (เพิ่มเติม) และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประกาศกรมประมงฉบับนี้แทน สำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ดังนี้

๑. การกำหนดผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

๑.๑ กำหนดผู้ประเมินและผู้รับการประเมินดังนี้

ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน
อธิบดี	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า และหรือหัวหน้ากลุ่มที่อยู่ในความรับผิดชอบ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา
รองอธิบดี	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า และหรือหัวหน้ากลุ่มที่อยู่ในกำกับดูแล และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา
ผู้อำนวยการระดับกองหรือเทียบเท่า	ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา
ประมงจังหวัด	ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา
ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย	ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา
ผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการเดิมก่อนการโอนหรือย้าย	ข้าราชการที่โอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน
หัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมิน	ข้าราชการที่ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมิน

ทั้งนี้ หากจะมีการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินให้ดำเนินการมอบหมายโดยให้อธิบดี ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ประมงจังหวัดแล้วแต่กรณี จัดทำเอกสารมอบหมายการปฏิบัติงานและการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเป็นลายลักษณ์อักษร

๑.๒ กำหนดผู้ให้ข้อมูลและความเห็นประกอบการประเมินดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลและความเห็น	ผู้รับการประเมิน
ผู้ว่าราชการจังหวัด	ประมงจังหวัด
ผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการเดิมก่อนการโอนหรือย้าย	ข้าราชการที่โอนหรือย้ายก่อนวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ในแต่ละรอบการประเมิน

๒. รอบการประเมินและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณดังนี้

๒.๑ รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

๒.๒ รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

๓. องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

กำหนดองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์ประกอบ คือ

๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร กำหนดสัดส่วนเป็นร้อยละ ๗๐

๓.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะอื่น ๆ ตามที่กรมประมงประกาศข้อกำหนดสมรรถนะของข้าราชการกรมประมง กำหนดสัดส่วนเป็นร้อยละ ๓๐

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีรอบระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

๔. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๔.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ให้มีการกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินพิจารณาจากงานที่ปฏิบัติจริงของผู้รับการประเมิน ในแต่ละรอบการประเมิน โดยให้กำหนดดัชนีชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคลที่บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนและเหมาะสมกับลักษณะงาน ทั้งนี้ การกำหนดตัวชี้วัดผลงานต้องอ้างอิงกับงานที่ผู้รับการประเมินรับผิดชอบ ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน ๓ ลักษณะ คือ งานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการหรืองานตามยุทธศาสตร์ งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒ การกำหนดค่าน้ำหนักตัวชี้วัด

ให้มีการกำหนดสัดส่วนค่าน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัดให้มีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญของแต่ละตัวชี้วัด น้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัวรวมกันต้องเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

๔.๓ การกำหนดดัชนีชี้วัด

กำหนดให้ใช้วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสม

๔.๔ การเผยแพร่ตัวชี้วัด

กำหนดให้เผยแพร่ตัวชี้วัดรายบุคคลทาง website หรือหนังสือเวียนภายในของแต่ละหน่วยงาน

๔.๕ การเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดหรือค่าเป้าหมาย

ในระหว่างรอบการประเมินหากมีเหตุผลความจำเป็นหรือเหตุสุดวิสัย สามารถเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่มีการตกลงร่วมกันตั้งแต่ต้นรอบการประเมินได้ ดังนี้

๔.๕.๑ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของรองอธิบดี ผู้เชี่ยวชาญ (ส่วนกลาง) ผู้ตรวจราชการกรม หัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า และหรือหัวหน้ากลุ่มขึ้นตรงอธิบดีที่อยู่ในการกำกับดูแลของอธิบดีให้เป็นอำนาจของอธิบดี

๔.๕.๒ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของหัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า และหรือหัวหน้ากลุ่มขึ้นตรงอธิบดีที่อยู่ในการกำกับดูแลของรองอธิบดีให้เป็นอำนาจของรองอธิบดี

๔.๕.๓ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานภายใต้กองหรือเทียบเท่า และกลุ่มขึ้นตรงอธิบดีให้เป็นอำนาจของหัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่าและหัวหน้ากลุ่มขึ้นตรงอธิบดี

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๕.๑ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

กำหนดให้ใช้สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ ตัว สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน ๖ ตัว และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน ๑๔ ตัว ตามตารางสรุปรายการสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมประมงในเอกสารแนบ ๑

๕.๒ การกำหนดน้ำหนักสมรรถนะ

กำหนดให้แต่ละสมรรถนะมีน้ำหนักเท่ากันภายใต้ลักษณะสมรรถนะเดียวกัน ตามประเภทข้าราชการ (ประเภทบริหารกระทรวงเป็นผู้กำหนด) ดังนี้

ประเภทข้าราชการ	สมรรถนะหลัก	รวม	สมรรถนะทางการบริหาร	รวม	สมรรถนะเฉพาะ	รวม
อำนวยการ	๕ ตัว ๆ ละ ๘%	๔๐%	๖ ตัว ๆ ละ ๗%	๔๒%	๓ ตัว ๆ ละ ๖%	๑๘%
วิชาการ (ปฏิบัติการ- เชี่ยวชาญ)	๕ ตัว ๆ ละ ๑๔%	๗๐%	-	-	๓ ตัว ๆ ละ ๑๐%	๓๐%
วิชาการ (ทรงคุณวุฒิ)	๕ ตัว ๆ ละ ๘%	๔๐%	๓ ตัว ๆ ละ ๑๐%	๓๐%	๓ ตัว ๆ ละ ๑๐%	๓๐%
ทั่วไป	๕ ตัว ๆ ละ ๑๔%	๗๐%	-	-	๓ ตัว ๆ ละ ๑๐%	๓๐%

๕.๓ การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังและการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้หรือตัวอย่างพฤติกรรม

กำหนดระดับความคาดหวังของสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมประมง ในแต่ละระดับตำแหน่งรายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒ สำหรับพฤติกรรมบ่งชี้หรือตัวอย่างพฤติกรรมให้เป็นไปตามคู่มือคำอธิบายพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะของข้าราชการกรมประมง รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๓

๕.๔ วิธีการประเมินสมรรถนะ

ให้ผู้ประเมินใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกที่เด่นชัดของผู้รับการประเมิน และให้ประเมินสมรรถนะโดยใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale ซึ่งเป็นการพิจารณาพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้รับการประเมินกับพฤติกรรมในระดับที่คาดหวังว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในคู่มือคำอธิบายพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะของข้าราชการกรมประมง ทั้งนี้ กำหนดให้ผู้รับการประเมินประเมินตนเองก่อน และสรุปผลการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน โดยมีเกณฑ์การประเมินเพื่อให้คะแนนสมรรถนะ ดังนี้

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
<u>จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา</u> อย่างยิ่ง	<u>ต้องได้รับการพัฒนา</u>	<u>อยู่ในระดับใช้งานได้</u>	<u>อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี</u>	<u>อยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม</u>
ผู้ถูกประเมินไม่สามารถแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในคู่มือคำอธิบายพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะของข้าราชการกรมประมงได้	ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังได้น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของที่กำหนด และเห็นได้ชัดว่ามีพฤติกรรมบางอย่างที่ต้องได้รับการพัฒนา	ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังได้มากกว่าครึ่งหนึ่งของที่กำหนด แม้จะยังมีจุดอ่อนในบางเรื่อง	ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรมได้ตามที่คาดหวังเกือบทั้งหมด พฤติกรรมดังกล่าวมีความคงเส้นคงวา และไม่มีจุดอ่อนที่เห็นได้ชัด	ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรมได้ตามที่คาดหวังทั้งหมด พฤติกรรมดังกล่าวแสดงออกมาอย่างเด่นชัดจนถือได้เป็นจุดแข็งของผู้รับการประเมิน

๖. ระดับผลการประเมิน

กำหนดให้หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า นำผลคะแนนจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่ม โดยแบ่งกลุ่มตามผลคะแนนการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ

- ๖.๑ ระดับดีเด่น ได้คะแนน ๙๐ - ๑๐๐ คะแนน
- ๖.๒ ระดับดีมาก ได้คะแนน ๘๐ - ๘๙.๙๙ คะแนน
- ๖.๓ ระดับดี ได้คะแนน ๗๐ - ๗๙.๙๙ คะแนน
- ๖.๔ ระดับพอใช้ ได้คะแนน ๖๐ - ๖๙.๙๙ คะแนน
- ๖.๕ ระดับต้องปรับปรุง ได้คะแนน ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน

หน่วยงานประกาศช่วงคะแนนประเมินให้ข้าราชการในสังกัดทราบภายหลังการประเมิน

๗. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการดังนี้

๗.๑ แบบประเมินในระบบ DPIS คือ

๗.๑.๑ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อสรุปผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการตอนสิ้นรอบการประเมิน

๗.๑.๒ แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ เพื่อระบุสมรรถนะที่ต้องประเมินและประเมินสมรรถนะตอนสิ้นรอบการประเมิน

๗.๑.๓ แบบสรุปการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อระบุตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตอนสิ้นรอบการประเมิน

๗.๒ แบบฟอร์มการประเมินสมรรถนะโดยตนเอง เพื่อประเมินสมรรถนะตนเองตอนสิ้นรอบการประเมินก่อนสรุปผลการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน

๗.๓ แบบฟอร์มข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินตอนต้นรอบการประเมิน และหากมีการเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดหรือค่าเป้าหมายระหว่างรอบการประเมิน ต้องจัดทำแบบฟอร์มนี้ใหม่พร้อมทั้งให้มีการลงนามระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

สำหรับรายละเอียดแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ใช้ตามแบบฟอร์มที่กำหนดตามเอกสารแนบ ๔

๘. การจัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองตัวชี้วัดและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

กำหนดให้หน่วยงานเฉพาะในระดับกองหรือเทียบเท่า (ยกเว้นกลุ่มชั้นตรงอธิบดี) จัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองตัวชี้วัดและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน เพื่อพิจารณาตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรวมทั้งผลการประเมิน ก่อนนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับกรม โดยมีหน้าที่และองค์ประกอบดังนี้

๘.๑ หน้าที่ของคณะกรรมการฯ

๘.๑.๑ กลั่นกรองตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการรายบุคคลของข้าราชการในกองหรือเทียบเท่า

๘.๑.๒ พิจารณาถ้อยแถลงผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการประเภทวิชาการและทั่วไปทุกระดับในหน่วยงานนั้น ๆ

๘.๒ คณะกรรมการฯ ประกอบด้วย

๘.๒.๑ ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า เป็นประธานกรรมการ

๘.๒.๒ ผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย เป็นกรรมการ

หรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า ๓ คน

๘.๒.๓ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป เป็นกรรมการและเลขานุการ

๙. ขั้นตอนการปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมประมง เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศนี้ กำหนดให้ผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน และผู้เกี่ยวข้องดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

กำหนดเวลา	ขั้นตอน
ต้นรอบการประเมิน	<p>๑. การจัดทำดัชนีชี้วัดรายบุคคล</p> <p>๑.๑ ผู้ประเมินแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามประกาศของกรมประมงให้ผู้รับการประเมินทราบ</p> <p>๑.๒ การจัดทำดัชนีชี้วัดรายบุคคล</p> <p>โดยผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และให้มีการลงนามรับทราบข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคล ตามแบบฟอร์มข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน</p> <p>๑.๓ เสนอตัวชี้วัดรายบุคคลให้คณะกรรมการกลั่นกรองตัวชี้วัดและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานพิจารณา</p> <p>๑.๔ เผยแพร่ตัวชี้วัดรายบุคคลให้ทราบทั่วกันภายในหน่วยงาน</p>
ระหว่างรอบการประเมิน	<p>๒. ผู้ประเมินแต่ละระดับติดตามและให้คำปรึกษา</p> <p>๒.๑ ผู้ประเมินแต่ละระดับให้คำปรึกษา แนะนำ และสอนงานแก่ผู้รับการประเมิน</p> <p>๒.๒ ผู้ประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินเป็นระยะ และพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้</p> <p>๒.๓ กรณีมีเหตุผลความจำเป็นหรือเหตุสุดวิสัย สามารถเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระหว่างรอบการประเมินได้ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- ตัวชี้วัดของรองอธิบดี ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ (ส่วนกลาง) ผู้ตรวจราชการกรม และหัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่าและหรือหัวหน้ากลุ่มชั้นตรงอธิบดีที่อยู่ในการกำกับดูแลของอธิบดี หากมีการเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดให้อำนาจของอธิบดี- ตัวชี้วัดของหัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า และหรือหัวหน้ากลุ่มชั้นตรงอธิบดีที่อยู่ในการกำกับดูแลของรองอธิบดี หากมีการเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดให้อำนาจของรองอธิบดีที่กำกับดูแล- ตัวชี้วัดของผู้ปฏิบัติงานภายใต้กองหรือเทียบเท่า และกลุ่มชั้นตรงอธิบดี หากมีการเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดให้อำนาจของหัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่าและหัวหน้ากลุ่มชั้นตรงอธิบดี
สิ้นรอบการประเมิน	<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและให้คะแนน</p> <p>๓.๑ ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของกรมประมงภายในวงเงินเงินเดือนที่กรมจัดสรรให้ แล้วเสนอผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป เพื่อพิจารณาผลการประเมินตามลำดับชั้น</p>

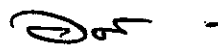
กำหนดเวลา	ขั้นตอน
	<p>๓.๒ เสนอผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองตัวชี้วัดและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานพิจารณา</p> <p>๔. แจ้งผลการประเมิน</p> <p>๔.๑ ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ไม่ยินยอมรับทราบให้มีข้าราชการอย่างน้อย ๑ คน ลงลายมือชื่อเป็นพยาน</p> <p>๔.๒ ผู้ประเมินให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางปรับปรุง และให้ร่วมกับผู้รับการประเมินทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล</p>
	<p>๕. เสนอผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับกรม</p> <p>ให้ทุกหน่วยงานส่งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับกรม</p>
	<p>๖. ประกาศรายชื่อและร้อยละการเลื่อนเงินเดือน</p> <p>๖.๑ ประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินระดับดีเด่นและดีมาก และประกาศระดับคะแนนที่ใช้ในการประเมินของหน่วยงานให้ทราบทั่วกัน</p> <p>๖.๒ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาและประกาศร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน</p>
	<p>๗. ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน</p> <p>ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนเป็นรายบุคคล</p>
	<p>๘. การจัดเก็บผลการประเมิน</p> <p>๘.๑ ให้ทุกหน่วยงานส่งต้นฉบับของแบบประเมินในระบบ DPIS ให้กองการเจ้าหน้าที่เก็บไว้ในแฟ้มประวัติหรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม</p> <p>๘.๒ ให้ทุกหน่วยงานจัดเก็บสำเนาแบบประเมินในระบบ DPIS แบบฟอร์มการประเมินสมรรถนะโดยตนเอง และแบบฟอร์มข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ไว้ที่หน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัดอย่างน้อย ๒ รอบการประเมิน</p>

ทั้งนี้ อาจมีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมประมงที่กำหนดไว้ในแต่ละปี

๑๐. หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งประเภท
อำนวยการ วิชาการ และทั่วไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายอดิศร พร้อมเทพ)

อธิบดีกรมประมง