



ประกาศกรมวิชาการเกษตร

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร

หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ โดยให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน นั้น

กรมวิชาการเกษตร จึงยกเลิกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร ดังนี้

ข้อ ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมวิชาการเกษตรนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๒. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร ได้แก่

๒.๑ อธิบดี สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๒.๒ ผู้บังคับบัญชาระดับ กอง หรือ หน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๒.๓ ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒.๑ หรือ ๒.๒ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔. การประเมิน...



ข้อ ๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบได้แก่

๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ ให้ประเมินจาก

- (๑) ปริมาณผลงาน
- (๒) คุณภาพผลงาน
- (๓) ความรวดเร็ว
- (๔) ตรงตามเวลาที่กำหนด
- (๕) ความประหยัด
- (๖) ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานวิจัย ให้หน่วยงานนำมาตรฐานกลางคำรับรองการปฏิบัติราชการ ในการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและเกณฑ์การให้คะแนนการดำเนินงานวิจัย สำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานไปปรับใช้เป็นแนวทางในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ

มาตรฐานกลางคำรับรองการปฏิบัติราชการสำหรับการดำเนินงานวิจัย ตามตาราง ดังนี้

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานวิจัย

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน				
	๑	๒	๓	๔	๕
เชี่ยวชาญ	ส่งรายงานผลงานวิจัยตามระบบวิจัยที่กรมฯ กำหนดไม่ครบถ้วน	ส่งรายงานผลงานวิจัยครบถ้วนแต่ล่าช้า	ส่งรายงานผลงานวิจัยครบตามกำหนด	ส่งรายงานผลงานวิจัยครบตามกำหนดและผลงานตีพิมพ์ในวารสารวิชาการกรมฯ หรือสูงกว่า หรือผลงานได้เสนอนอกกรมฯ	ส่งรายงานผลงานวิจัยครบตามกำหนด และเป็นผลงานใช้ประโยชน์หรือผลงานได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก ระดับประเทศ
ชำนาญการพิเศษ	ส่งรายงานผลงานวิจัยตามระบบวิจัยที่กรมฯ กำหนดไม่ครบถ้วน	ส่งรายงานผลงานวิจัยครบถ้วนแต่ล่าช้า	ส่งรายงานผลงานวิจัยครบตามกำหนด	ส่งรายงานผลงานวิจัยครบตามกำหนดและผลงานได้รับการคัดเลือกจากกอง/หน่วยงานเทียบเท่ากอง เพื่อเสนอในการประชุมวิชาการกรมฯ	ส่งรายงานผลงานวิจัยครบตามกำหนดและผลงานตีพิมพ์ในวารสารวิชาการกรมหรือสูงกว่า หรือผลงานได้เสนอนอกกรมฯ หรือได้คัดเลือกเป็นผลงานใช้ประโยชน์หรือผลงานได้รับรางวัล

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน				
	๑	๒	๓	๔	๕
ชำนาญการ	ส่งรายงานผลงานวิจัยตามระบบวิจัยที่กรมฯกำหนด ไม่ครบถ้วน	ส่งรายงานผลงานวิจัยครบถ้วนแต่ล่าช้า	ส่งรายงานผลงานวิจัยครบตามกำหนด	ส่งรายงานผลงานวิจัยครบตามกำหนดและมีผลงานที่ได้เผยแพร่ทางสื่อสาธารณะ	เกณฑ์ระดับ ๔ หรือ ๕ ของระดับชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติการ	ส่งรายงานผลงานวิจัยตามระบบวิจัยที่กรมฯกำหนด ไม่ครบถ้วน	ส่งรายงานผลงานวิจัยครบถ้วนแต่ล่าช้า	ส่งรายงานผลงานวิจัยครบตามกำหนด	ได้เสนอผลงานในระดับกอง/หน่วยงานเทียบเท่ากอง	เกณฑ์ระดับ ๔ หรือ ๕ ของระดับชำนาญการ
<p><b>หมายเหตุ</b> ๑. มาตรฐานกลางคำรับรองเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน สำหรับข้าราชการที่รับผิดชอบปฏิบัติงานวิจัย</p> <p>๒. ให้ กอง/หน่วยงานเทียบเท่ากอง กำหนดสัดส่วนคะแนนในส่วนนี้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของคะแนนในส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน</p> <p>๒.๑ รายงานผลงานวิจัยสิ้นสุด</p> <p>(๑) ระดับการทดลอง รับผิดชอบโดยหัวหน้าการทดลอง หัวหน้าโครงการ และหัวหน้าชุดโครงการ</p> <p>(๒) ระดับโครงการ รับผิดชอบโดยหัวหน้าโครงการ และหัวหน้าชุดโครงการ</p> <p>(๓) ระดับชุดโครงการ รับผิดชอบโดยหัวหน้าชุดโครงการ</p> <p>๒.๒ รายงานผลงานวิจัยก้าวหน้า</p> <p>(๑) ระดับการทดลอง รับผิดชอบโดยหัวหน้าการทดลอง</p> <p>(๒) ระดับโครงการ รับผิดชอบโดยหัวหน้าโครงการ</p> <p>๓. ในกรณีที่นักวิชาการระดับเชี่ยวชาญมีงานวิจัยต่อเนื่องที่ยังไม่สิ้นสุด ให้ใช้ตัวชี้วัดตามมาตรฐานกลางนี้ด้วย</p>					



๔.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๓ ด้าน

๔.๒.๑ สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน โดยกำหนดน้ำหนัก ดังนี้

<u>สมรรถนะหลัก</u>	<u>น้ำหนัก</u>
(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๑๕
(๒) บริการที่ดี	๑๕
(๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๑๕
(๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๑๕
(๕) การทำงานเป็นทีม	๑๐

๔.๒.๒ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ๓ ด้าน ตามที่กำหนดในมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยกำหนดน้ำหนัก ดังนี้

<u>สมรรถนะประจำตำแหน่ง (ตามเอกสารแนบ)</u>	<u>น้ำหนัก</u>
(๑) สมรรถนะที่ ๑	๑๐
(๒) สมรรถนะที่ ๒	๑๐
(๓) สมรรถนะที่ ๓	๑๐

โดยพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออกโดยใช้มาตราเทียบหรือเกณฑ์อ้างอิงจากพฤติกรรมตั้งแต่ระดับสมรรถนะที่ ๑ จนถึงระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ตามมาตรวัดแบบ Rating Scale ประเมินจุดแข็งเพื่อใช้เป็นแนวทางพิจารณา ดังนี้

**เกณฑ์คะแนน ๑ :** ผู้ถูกประเมินแสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรมตามระดับสมรรถนะที่คาดหวัง และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานน้อย จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง

**เกณฑ์คะแนน ๒ :** ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรมตามระดับสมรรถนะที่คาดหวัง และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานน้อยกว่าครึ่งหนึ่ง มีพฤติกรรมในบางรายการต้องได้รับการพัฒนาอย่างเด่นชัด

**เกณฑ์คะแนน ๓ :** ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรมตามระดับสมรรถนะที่คาดหวัง และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานมากกว่าครึ่งหนึ่ง ยังมีจุดอ่อนในบางเรื่อง แต่ไม่เป็นข้อด้อยที่กระทบต่อผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับใช้งานได้

**เกณฑ์คะแนน ๔ :** ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรมตามระดับสมรรถนะที่คาดหวัง และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างคงเส้นคงวา และทำได้ดีกว่าระดับกลาง ๆ ไม่มีจุดอ่อนที่เป็นประเด็นสำคัญ อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี

**เกณฑ์คะแนน ๕ :** ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรมตามระดับสมรรถนะที่คาดหวัง และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้ครบตามสมรรถนะที่คาดหวัง อยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม สามารถใช้อ้างอิงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐



ข้อ ๕. ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาจัดกลุ่มตามผลคะแนนโดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

(๑) ดีเด่น	ช่วงคะแนนเท่ากับ	๙๑ - ๑๐๐
(๒) ดีมาก	ช่วงคะแนนเท่ากับ	๘๑ - ๙๐.๙๙
(๓) ดี	ช่วงคะแนนเท่ากับ	๗๑ - ๘๐.๙๙
(๔) พอใช้	ช่วงคะแนนเท่ากับ	๖๐ - ๗๐.๙๙
(๕) ต้องปรับปรุง	ช่วงคะแนนเท่ากับ	น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ก็แจ้งให้ผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการ ตามวรรคหนึ่งให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ในกรณีที่ผู้รับการประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการตามค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองแล้วปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗

ข้อ ๖. การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมวิชาการเกษตรกำหนด แบบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) มีจำนวน ๓ แบบ ได้แก่

- ๖.๑ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ๖.๒ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๖.๓ แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

ทั้งนี้ ให้ผู้ประเมินหรือผู้ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประเมิน บันทึกพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน ลงในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) เพื่อใช้ประกอบการแจ้งผลการประเมิน

ข้อ ๗. การจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน ให้รวบรวมจัดเก็บไว้ที่หน่วยงานต้นสังกัด เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน ส่วนต้นฉบับจัดเก็บไว้ที่กองการเจ้าหน้าที่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (จัดเก็บในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS))



ข้อ ๘. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมวิชาการเกษตร ผู้บังคับบัญชาจะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆด้วยก็ได้

ข้อ ๙. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร ให้ดำเนินการ ดังนี้

๙.๑ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามข้อ ๔ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่ว่าจะดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม สำหรับการประเมินสมรรถนะให้ระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ โดยใช้วิธีการให้ผู้บังคับบัญชาประเมินโดยใช้มาตราวัดแบบ Rating Scale ประเมินจุดแข็ง

๙.๒ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๙.๓ ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

กรณีที่มีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้รับการประเมินปรึกษาผู้ประเมินแก้ไข ปรึกษาให้ลุล่วง

๙.๔ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมินผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมรับทราบผลการประเมินผ่านระบบดังกล่าว ให้ผู้ประเมินพิมพ์แบบประเมินจากระบบ แล้วให้ข้าราชการที่อยู่ในกอง/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/ด่านเดียวกัน อย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย พร้อมทั้งนำเสนอให้ผู้บริหารที่กำกับดูแลรับทราบ

๙.๕ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

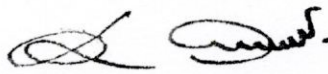
๙.๖ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒.๒ โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง(ถ้ามี) จัดส่งสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมวิชาการเกษตรก่อนนำเสนอต่ออธิบดีกรมวิชาการเกษตร

ข้อ ๑๐. เพื่อให้มี...

ข้อ ๑๐. เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้อธิบดีกรมวิชาการเกษตรแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมวิชาการเกษตร ทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับ

ข้อ ๑๑. หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นางสาวเสริมสุข สลักเพ็ชร์)  
อธิบดีกรมวิชาการเกษตร