



แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล
ของกรมพัฒนาที่ดิน
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ข้าราชการกรมพัฒนาที่ดินประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

.....

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕
 รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ตำแหน่ง _____ ประเภทตำแหน่ง _____

ระดับตำแหน่ง _____ สังกัด _____

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ตำแหน่ง _____

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้มีด้วยกัน ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒: สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ และ

น้ำหนักของทั้ง สององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลับกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

ส่วนที่ ๒ : การสรุปผลการประเมิน

| องค์ประกอบการประเมิน | คะแนน (ก) | น้ำหนัก (ข) | รวมคะแนน(ก)×(ข) |
|--|-----------|-------------|-----------------|
| องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน | | ๗๐% | |
| องค์ประกอบที่ ๒: พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ(สมรรถนะ) | | ๓๐% | |
| | รวม | ๑๐๐% | |

ระดับผลการประเมิน

| | | | |
|---------------------------------------|-----------|--------------------------|-------|
| <input type="checkbox"/> ดีเด่น | ช่วงคะแนน | มากกว่าหรือเท่ากับ ๙๐.๐๑ | คะแนน |
| <input type="checkbox"/> ดีมาก | ช่วงคะแนน | ๘๐.๐๑ ถึง ๙๐.๐๐ | คะแนน |
| <input type="checkbox"/> ดี | ช่วงคะแนน | ๗๐.๐๑ ถึง ๘๐.๐๐ | คะแนน |
| <input type="checkbox"/> พอใช้ | ช่วงคะแนน | ๖๐.๐๐ ถึง ๗๐.๐๐ | คะแนน |
| <input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง | ช่วงคะแนน | น้อยกว่า ๖๐.๐๐ | คะแนน |

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

| ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา | วิธีการพัฒนา | ช่วงเวลา ที่ต้องการ การพัฒนา |
|--|--------------|------------------------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

| | |
|---|--|
| ผู้รับการประเมิน : <input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว <div style="text-align: right;"> ลงชื่อ : ตำแหน่ง : วันที่ : </div> | |
| ผู้ประเมิน : <input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ <input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี.....เป็นพยาน <div style="text-align: right;"> ลงชื่อ : พยาน ตำแหน่ง : วันที่ : </div> | |

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

| | | |
|---|--|---|
| ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป : <input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน <input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้..... | | <div style="text-align: right;"> ลงชื่อ : ตำแหน่ง : วันที่ : </div> |
| ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) : <input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน <input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้..... | | <div style="text-align: right;"> ลงชื่อ : ตำแหน่ง : วันที่ : </div> |

แบบกำหนดและประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน

ครั้งที่ ๑

ครั้งที่ ๒

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____ ลงนาม _____

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน(นาย/นาง/นางสาว) _____ ลงนาม _____

| สำหรับข้าราชการประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ | | | | |
|--|-----------------|----------|------------|------------------|
| สมรรถนะ | ระดับที่คาดหวัง | คะแนน(ก) | น้ำหนัก(ข) | รวมคะแนน(กxขx๒๐) |
| สมรรถนะหลัก | | | | |
| ๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) | | | ๑๕% | |
| ๒.บริการที่ดี (Service Mind) | | | ๑๐% | |
| ๓.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) | | | ๑๐% | |
| ๔.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม(Integrity) | | | ๑๐% | |
| ๕.การทำงานเป็นทีม (Teamwork) | | | ๑๐% | |
| สมรรถนะประจำตำแหน่ง (ตำแหน่งละ ๓ สมรรถนะ สมรรถนะละ ๑๕%) | | | | |
| ๑) การคิดวิเคราะห์ | | | | |
| ๒) การมองภาพองค์รวม | | | | |
| ๓) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น | | | | |
| ๔) การสืบเสาะหาข้อมูล | | | | |
| ๕) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม | | | | |
| ๖) ความเข้าใจผู้อื่น | | | | |
| ๗) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ | | | | |
| ๘) การดำเนินการเชิงรุก | | | | |
| ๙) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ | | | | |
| ๑๐) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน | | | | |
| | | | รวม | ๑๐๐% |

| สำหรับข้าราชการประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร | | | | |
|---|-----------------|----------|------------|------------------|
| สมรรถนะ | ระดับที่คาดหวัง | คะแนน(ก) | น้ำหนัก(ข) | รวมคะแนน(กxขx๒๐) |
| สมรรถนะหลัก | | | | |
| ๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) | | | ๑๐% | |
| ๒.บริการที่ดี (Service Mind) | | | ๑๐% | |
| ๓.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) | | | ๑๐% | |
| ๔.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม(Integrity) | | | ๑๐% | |
| ๕.การทำงานเป็นทีม (Teamwork) | | | ๑๐% | |
| สมรรถนะทางการบริหาร | | | | |
| ๑. สภาวะผู้นำ (Leadership) | | | ๑๐% | |
| ๒. วิสัยทัศน์ (Visioning) | | | ๑๐% | |
| ๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) | | | ๕% | |
| ๔. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) | | | ๕% | |
| ๕. การควบคุมตนเอง (Self Control) | | | ๑๐% | |
| ๖. การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others) | | | ๑๐% | |
| | | | รวม | ๑๐๐% |

| ประเมินระดับการพัฒนา | | |
|----------------------|---|---|
| ๑ คะแนน | จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง | ผู้ถูกประเมินไม่สามารถแสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในพจนานุกรมสมรรถนะได้ |
| ๒ คะแนน | กำลังพัฒนา | ผู้ถูกประเมินสามารถทำได้ตามสมรรถนะที่กำหนดบ้าง แต่ยังไม่ทำได้อย่างเต็มที่ ยังปรากฏจุดอ่อนที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยไม่สามารถปรับแก้ได้โดยง่าย ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง |
| ๓ คะแนน | อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ (Proficient) | ผู้ถูกประเมินสามารถทำได้ถึงระดับที่คาดหวังได้โดยมาก แม้จะมีจุดอ่อนบ้าง แต่ก็สามารถปรับแก้ได้โดยง่าย |
| ๔ คะแนน | อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี (Very Proficient) | ผู้ถูกประเมินสามารถทำได้ครบหรือเกือบครบตามสมรรถนะที่กำหนด โดยไม่ปรากฏประเด็นที่เป็นจุดอ่อนต้องปรับแก้ใด ๆ |
| ๕ คะแนน | เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น (Role Model) | ผู้ถูกประเมินทำได้ครบทั้งหมดตามสมรรถนะที่กำหนดในระดับที่สามารถใช้อ้างอิงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น |

| บันทึกเพิ่มเติมประกอบแบบสรุปรประเมินสมรรถนะ | |
|---|--|
| สมรรถนะ | |
| สมรรถนะ | |
| สมรรถนะ | |