



ประกาศโรงเรียนบ้านพรหมนิมิต

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

.....

ตามที่ ก.ค.ศ. มีมติให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาใช้บังคับกับข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในส่วนของการกำหนดระดับตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งโดยอนุโลม ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๑ ลง วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒ ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ นั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งด้านการกำกับ ติดตาม และการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ประกอบกับหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๔/ว ๒๒๑ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม มาตรา ๓๘ ค. (๒) ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ จึง ออกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม มาตรา ๓๘ ค. (๒) ทั้งนี้ หากมีประกาศ อ.ก.ค.ศ. เขต พื้นที่การศึกษาใดขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้เป็นอันยุติไป ดังนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑. รอบการประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติราชการจะดำเนินการประเมิน ปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณดังนี้ รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

๒. องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน กำหนดให้มีองค์ประกอบในการประเมิน จำนวน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

ให้พิจารณาประเมิน ดังนี้

๒.๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือ

ตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยประเมินงาน ๓ ส่วน คือ งานตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย (งานประจำ) งานตามนโยบายของส่วนราชการ และงานพิเศษ ที่ได้รับมอบหมายที่นอกเหนือจากงานประจำและงานตามนโยบาย รายละเอียดของงานที่ให้ไปเป็นไปตามข้อตกลงของผู้ประเมินและผู้รับการประเมินที่จะกำหนดในแต่ละรอบการประเมิน

๒.๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตาม ก.พ. กำหนด จำนวน ๔ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) สมรรถนะหลักตามที่ ก.พ.กำหนด จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่

(๑.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์(Achievement Motivation)

(๑.๒) บริการที่ดี(Service Mind)

(๑.๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)

(๑.๔) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน ๓ ด้าน (ที่สอดคล้องกับประเภทตำแหน่ง และ สายงาน) ได้แก่

(๒.๑) การคิดวิเคราะห์ (Analytical)

(๒.๒) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

(๒.๓) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)

(๒.๔) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information)

(๒.๕) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order)

(๒.๖) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)

(๒.๗) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)

(๒.๘) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) โดย ตำแหน่งที่

กำหนดให้ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการจากสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นการเฉพาะในแต่ละสายงาน

๓) พฤติกรรมมาปฏิบัติราชการ คือ

(๓.๑) การรักษาวินัย

(๓.๒) การลาภกิจและลาป่วย

(๓.๓) การมาปฏิบัติงาน

(๓.๔) การปฏิบัติหน้าที่เวรประจำวัน

(๓.๕) การเข้าร่วมกิจกรรมวันราชพิธีและวันสำคัญต่างๆ สำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน

หัวหน้างาน นอกจากให้มีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จากสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติแล้ว ให้มีการประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 6 ด้าน เพิ่มเติม คือ

- ๑) ภาวะผู้นำ (Leadership)
- ๒) วิสัยทัศน์ (Visioning)
- ๓) การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- ๔) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)
- ๕) การควบคุมตนเอง (Self Control)
- ๖) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering)

๓. มาตรฐานในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ การประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ จะใช้มาตรวัดแบบ BAR Scale (Behavior Anchor Rating Scale) โดยจะใช้พฤติกรรมสมรรถนะในพจนานุกรมเป็น Scale ใน การเทียบประเมิน ตัวอย่าง วิธีการประเมินแบบ BAR Scale ตามที่กำหนด

ระดับผลการประเมิน จัดแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็น ๔ ระดับ และกำหนดช่วง คะแนนประเมิน ของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น	คะแนน ๙๐ % ขึ้นไป
ระดับดีมาก	คะแนน ๘๐-๘๙ %
ระดับดี	คะแนน ๗๐-๗๙ %
ระดับพอใช้	คะแนน ๖๐-๖๙ %
ระดับต้องปรับปรุง	คะแนน ต่ำกว่า 50 % (ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน)

ทั้งนี้ การเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ.ว่าด้วย การเลื่อนเงินเดือน โดยอนุโลม ประกอบกฎ ก.ค.ศ. และแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกรณีผลการประเมินทั้ง ๒ องค์ประกอบได้คะแนน น้อยกว่า 50 คะแนน ผู้ประเมินและ ผู้รับการประเมิน จะต้องปรึกษาหารือเพื่อ พัฒนาผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

๔. วิธีดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน

๔.๑ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แล้วจึงกำหนดตัวชี้วัดผลงานหลัก และค่าเป้าหมายของงาน อย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๔.๑.๑ ผู้อำนวยการ

๔.๑.๒ รองผู้อำนวยการ

๔.๑.๓ หัวหน้ากลุ่มงานและ หัวหน้างาน

๔.๒ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และกับ ลักษณะงาน โดยใช้วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goat Cascading Method) เป็นหลัก ก่อน หรืออาจเลือก วิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดอื่นที่เหมาะสมหรือวิธีที่เหมาะสม เพิ่มเติมก็ได้โดยมีจำนวนไม่เกิน ๑๐ ตัวชี้วัด และแต่ละตัวชี้วัด ควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า ๑๐% และ มีน้ำหนักของทุกตัวชี้วัดรวมกันเท่ากับ ๑๐๐% และต้องอิงกับงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบใน ๓ ลักษณะ คือ

๔.๒.๑ งานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ หรือแผนปฏิบัติราชการประจำปี

๔.๒.๒ งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

๔.๒.๓ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ผู้ปฏิบัติงานอาจมีตัวชี้วัดที่ครอบคลุมเพียงหนึ่ง ลักษณะงานข้างต้น หรือทั้ง ๓ ลักษณะงานก็ได้ ขึ้นอยู่กับ งานที่ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบ

๔.๓ การปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายในระหว่างรอบการประเมิน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน หรือการเปลี่ยนแปลงแผนงาน ภารกิจ แนวนโยบาย ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมถึงสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนไป ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ ประเมินกับผู้รับการประเมินร่วมกันปรับเปลี่ยนโดยอาจ ดำเนินการได้ ดังนี้ กรณีผู้รับการประเมินได้รับมอบหมาย ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้มีการกำหนดตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ของงานไว้เดิมแล้วก็ให้ใช้ตัวชี้วัดนั้น โดยผู้ ประเมินและผู้รับการประเมินอาจตกลง ค่าเป้าหมาย การปฏิบัติงานใหม่หรือ ปรับปรุงให้เหมาะสม กรณีผู้รับการ ประเมินได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ยังไม่ได้มีการกำหนดตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ ของงานไว้ ก็ให้ผู้ ประเมินและผู้รับการประเมินตกลงตัวชี้วัดความสำเร็จของงานและค่าเป้าหมาย การปฏิบัติงานร่วมกัน หากงานที่ ได้รับมอบหมายเปลี่ยนแปลงไปจากต้นรอบการประเมิน การกำหนดตัวชี้วัดและ ค่าเป้าหมายอาจปรับเปลี่ยนได้ เพื่อความเหมาะสม แต่การปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดผลงานหรือค่าเป้าหมายดังกล่าว ต้องไม่เกิดขึ้นเพราะผู้รับการ ประเมินไม่สามารถปฏิบัติราชการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามที่ตกลงไว้กับผู้ประเมิน ได้

๔.๔ ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการ ปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และ เมื่อสิ้น รอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติ ราชการหรือสมรรถนะ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

๔.๕ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินทราบ เป็น รายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินและให้ข้าราชการที่อยู่ใน กลุ่ม/หน่วย เดียวกัน อย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๕. แบบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีจำนวน ๓ แบบ ได้แก่

๕.๑ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้นำรูปแบบที่ ก.พ.กำหนดมาประยุกต์ใช้ ตามแนวทาง ที่โรงเรียนบ้านพรหมนิมิต เห็นว่าเหมาะสมโดยให้คงสาระสำคัญของเนื้อหาตามรูปแบบที่ ก.พ. กำหนดไว้

๕.๒ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นำรูปแบบตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดมาใช้ดำเนินการ หรืออาจปรับใช้ให้เหมาะสมก็ได้

๕.๓ แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการจากสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ทุกสายงาน และทุกประเภทตำแหน่ง โรงเรียนบ้านพรหมนิมิต ทำรูปแบบสำหรับใช้ในการประเมินให้สอดคล้องกับมาตรฐานและ แนวทางการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานใน ตำแหน่ง ตามที่ ก.พ.กำหนด โดยมีรายละเอียดตาม แนบท้ายประกาศ

๖. การประกาศรายชื่อ โรงเรียนบ้านพรหมนิมิต นำรายชื่อผู้รับการประเมินซึ่งมีผลการปฏิบัติ ราชการอยู่ใน ระดับดีเด่น มาประกาศในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๗. การเสนอผลการปฏิบัติราชการต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ข้าราชการครูประเมินตนเองและส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการก่อนเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่ง บรรจุและแต่งตั้ง ตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ พิจารณาส่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ประกอบด้วยผู้อำนวยการ เป็นประธานกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียน เห็นสมควรไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ หัวหน้างานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

๘. ระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน ให้ข้าราชการครูแต่ละคนจัดเก็บหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน เก็บสำเนาแบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน ส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคลจัดเก็บไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือ จัดเก็บในรูปแบบอื่น ตามความเหมาะสม

๙. การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้

ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลใจ และค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้วยก็ได้

๑๐. การบังคับใช้ หลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ให้ใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ทุกประเภท

๑๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตามความต้องการ ตรงวิชาเอก

๑๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายสายัณห์ กลิ่นชาติ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพรหมนิมิต