



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) สังกัด สพป.ลำปาง เขต 2

ตามที่ ก.ค.ศ. มีมติให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ในส่วนของการกำหนดระดับตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งโดยอนุโลม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.5 / ว 21 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2552 ให้ส่วนราชการถือปฏิบัตินั้น ประกอบกับประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไป โดยโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) เพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือนได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับระบบเงินเดือนและเกิดประสิทธิผลทั้งด้านการศึกษา กำกับ ติดตาม และการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยมีมติ กศจ. ลำปาง ในคราวประชุม ครั้งที่ 2/2559 เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2559 ได้พิจารณาเห็นชอบ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) เพื่อให้เกิดความโปร่งใสเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกัน ดังนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

1. รอบการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบ ตาม
ปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ 1 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่
31 มีนาคม

รอบที่ 2 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่
30 กันยายน

/ 2. องค์ประกอบ.....

2. องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน

กำหนดให้มียุทธศาสตร์ประกอบในการประเมิน จำนวน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนร้อยละ 80 และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนร้อยละ 20 และทั้ง 2 องค์ประกอบ ให้พิจารณาประเมิน ดังนี้

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ตามที่ ก.พ. กำหนด จำนวน 5 ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลำปาง เขต 2 กำหนด จำนวน 3 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สมรรถนะหลักตามที่ ก.พ.กำหนด จำนวน 5 ด้าน คือ

1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เช่น ทำงานด้วยความทุ่มเท เอาใจใส่เพื่อให้งานสำเร็จด้วยความรวดเร็วและมีคุณภาพ

1.2) บริการที่ดี (Service Mind) เช่น บริการผู้มาติดต่อราชการด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ พุดจาไพเราะ บริการด้วยความเต็มใจและเสมอภาค

1.3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) มีการฝึกฝนทักษะในการทำงานเชิงสร้างสรรค์อย่างมีระบบ ผลงานมีคุณภาพเป็นที่ประจักษ์ ไม่มีปัญหาในการทำงาน

1.4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม (Integrity) ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นแบบอย่างที่ดี

1.5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 3 ด้าน (ที่สอดคล้องกับประเภทตำแหน่งและสายงาน) คือ

2.1) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

2.2) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

2.3) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)

2.4) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)

2.5) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order)

โดย สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ข้อ 2.1), 2.2) , 2.4) , 2.5) เป็นสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเพิ่มเติมสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการสายงานนิติการ

3. มาตรฐานในการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ จะใช้มาตรฐานแบบ BAR scale (Behaviorally Anchored Rating Scale) โดยจะใช้พฤติกรรมสมรรถนะในพจนานุกรมเป็น Scale ในการเทียบประเมิน ตัวอย่างวิธีการประเมินแบบ BAR scale ตามที่กำหนด

4. ระดับผล...../

4. ระดับผลการประเมิน

จัดแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็น 5 ระดับ และกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น	คะแนน	90 % ขึ้นไป
ระดับดีมาก	คะแนน	80 – 89 %
ระดับดี	คะแนน	70 – 79 %
ระดับพอใช้	คะแนน	60 – 69 %
ระดับต้องปรับปรุง	คะแนน	ต่ำกว่า 60 % (ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน)

ทั้งนี้ การเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน โดยอนุโลม ประกอบกฎ ก.ค.ศ. และแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้แนบเอกสารบันทึกข้อตกลง, การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน, แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

5. วิธีดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน

5.1 ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

5.2 กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน โดยใช้วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง(Goal Cascading Method) เป็นหลักก่อน หรืออาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีอื่นที่เหมาะสมหรือวิธีที่เหมาะสมเพิ่มเติมได้ โดยอาจมีจำนวนระหว่าง 4 – 7 ตัว และแต่ละตัวชี้วัดควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า 10 % และน้ำหนักของทุกตัวชี้วัดรวมกันเท่ากับ 100

5.3 ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

5.4 ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

5.5 ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมิน ไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการที่อยู่ในกลุ่ม / หน่วย เดียวกันอย่างน้อย หนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่า ได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

6. แบบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีจำนวน 3 แบบ คือ

6.1 แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวน 3 หน้า

6.2 แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

6.3 แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

โดยมีรายละเอียดตามแนบท้ายประกาศ

7. การประกาศ...../

7. การประกาศรายชื่อ

ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการในสังกัดซึ่งมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ใน ระดับดีเด่น และดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจ ให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

8. การเสนอผลการปฏิบัติราชการต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการประเมิน

ผลการปฏิบัติราชการ

ให้ผู้อำนวยการกลุ่ม / หน่วย/ ศูนย์ โดยความเห็นชอบของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่กำกับดูแล จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 พิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นประธานกรรมการ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกคนเป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกลุ่ม/ หน่วย / ศูนย์ เป็นกรรมการ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผู้รับผิดชอบด้าน การบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

9. ระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน

ให้กลุ่ม / หน่วย/ ศูนย์ จัดทำแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ, แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน จำนวน 2 ชุด เก็บไว้ที่ กลุ่ม / หน่วย / ศูนย์ ที่ผู้รับการประเมินสังกัดอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน 1 ชุด ส่วนต้นฉบับ ให้กลุ่มบริหารงานบุคคลจัดเก็บในรูปแบบที่เหมาะสม

10. การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้

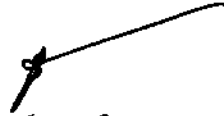
ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และ คำตอบแทนต่าง ๆ ด้วยก็ได้

11. การบังคับใช้.../

11. การบังคับใช้

หลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ ให้ใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ทุกประเภท ตามผลการปฏิบัติราชการ ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน ของทุกปี

ประกาศ ณ วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2559



(นายวิบูลย์ ทานุชิต)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2