



ประกาศสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๑๔/๑๑๑๑๙ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยให้ถือปฏิบัติ ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. รอบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์  
ดังนี้

- รอบที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
- รอบที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น  
ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)

๒.๑ องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่

- ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน คิดเป็นสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ ของคะแนนรวมทั้งหมด
- ๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ คิดเป็นสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐ ของคะแนนรวมทั้งหมด

๓) คุณลักษณะที่ติดตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยา  
ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ คิดเป็นสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๑๐ ของคะแนนรวมทั้งหมด

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติ  
หน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินองค์ประกอบด้าน  
ผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะและคุณลักษณะที่ติดตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ  
และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้มีสัดส่วนคะแนนของแต่ละ  
องค์ประกอบร้อยละ ๕๐ : ๓๐ : ๒๐

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)  
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังนี้

๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ประกาศหลักเกณฑ์และ  
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๒) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลง  
ร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยจัดทำบันทึกข้อตกลงตัวชี้วัดและ

/ค่าเป้าหมาย...

ค่าเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ซึ่งจะพิจารณาจากภาระงานที่ปฏิบัติอยู่จริงของผู้รับการประเมินในแต่ละรอบการประเมิน โดยให้กำหนดเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการรายบุคคล ที่บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน และเหมาะสมกับลักษณะงาน ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน ๓ ลักษณะ ดังนี้

๑.๑ งานที่ปรากฏในคำรับรองการปฏิบัติราชการ หรือแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ (ตามยุทธศาสตร์)

๑.๒ งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์หรือตามตำแหน่งงานของผู้รับการประเมิน

๑.๓ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ซึ่งไม่ใช่งานประจำของส่วนราชการ หรือของผู้รับการประเมิน

ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานอาจมีตัวชี้วัดที่ครอบคลุมเพียง ๑ ลักษณะงาน หรือทั้ง ๓ ลักษณะงานก็ได้ขึ้นอยู่กับงานที่ได้รับมอบหมาย

(๒) การกำหนดค่าน้ำหนักตัวชี้วัด ให้มีการกำหนดสัดส่วนค่าน้ำหนักแต่ละตัวชี้วัด ให้มีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญของแต่ละตัวชี้วัด การกำหนดตัวชี้วัดให้ถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่ผู้ปฏิบัติ ให้มีตัวชี้วัดไม่น้อยกว่า ๔ ตัวชี้วัด และให้แต่ละตัวชี้วัดมีน้ำหนักไม่เกินร้อยละ ๒๕ และน้ำหนักของทุกตัวชี้วัดรวมกัน เท่ากับ ๑๐๐ สำหรับแนวทางในการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล ให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๔๐๔๓ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

(๓) ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากมิติที่ ๑ ปริมาณงาน มิติที่ ๒ คุณภาพผลงาน มิติที่ ๓ ความรวดเร็วหรือตรงเวลาตามที่กำหนด และมิติที่ ๔ ความประหยัด หรือความคุ้มค่าการใช้ทรัพยากร หรืออื่น ๆ ตามที่ โดยกำหนดให้ผู้รับการประเมินจัดทำตัวชี้วัดให้มีการประเมินอย่างน้อย ๓ มิติ

(๔) การตั้งค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวแบ่งออกได้เป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ ๑ ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่ เท่ากับ ๑ คะแนน

ระดับ ๒ ค่าเป้าหมายระดับต่ำกว่ามาตรฐาน เท่ากับ ๒ คะแนน

ระดับ ๓ ค่าเป้าหมายระดับมาตรฐาน เท่ากับ ๓ คะแนน

ระดับ ๔ ค่าเป้าหมายระดับยากปานกลาง เท่ากับ ๔ คะแนน

ระดับ ๕ ค่าเป้าหมายระดับยากมาก เท่ากับ ๕ คะแนน

๓) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะด้านตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

๔) การประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ประเมินจากแบบประเมินตามที่กำหนด

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตำแหน่งศึกษานิเทศก์

๓.๑ องค์กรประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๘๐ คะแนน แบ่งเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๖๐ คะแนน

ตอนที่ ๒ ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย ๒๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ๑๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม

และจรรยาบรรณวิชาชีพ ๑๐ คะแนน

๓.๒ ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

๓.๓ ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกับระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน โดยกำหนดข้อตกลงปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง โดยให้ใช้ข้อตกลงในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับผลปฏิบัติงาน

๔. การประเมินตามตัวชี้วัดหรือข้อตกลงที่ทำไว้ของผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน

๔.๑ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินประเมินตนเองตามแบบการประเมินที่กำหนด แล้วส่งผลการประเมินตนเองให้ผู้ประเมินทราบ เพื่อให้ผู้ประเมินนำผลการประเมินตนเองของผู้รับการประเมินมาเป็นข้อมูลประกอบในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของข้าราชการผู้นั้น แล้วให้นำผลการประเมินของผู้ประเมินสรุปเป็นคะแนนที่ได้รับ

๔.๒ ระดับผลการประเมินแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

- ระดับดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)
- ระดับดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙)
- ระดับดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙)
- ระดับพอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙)
- ระดับปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ - ลงมา)

๔.๓ ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน


๕. ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการทำหน้าที่ให้ข้อมูลและความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการของศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

๖. เมื่อดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการในสังกัดแล้ว ให้เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการทำหน้าที่บันทึกและส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารการเงินผ่านระบบประมวลผลการเลื่อนเงินเดือนให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเพื่อพิจารณา

๗. ในกรณีที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจัดสรรเงินเพิ่มเติม ให้เลื่อนเงินเดือนของผู้ที่ได้เลื่อนเรียงตามลำดับที่ได้จัดเรียงไว้แล้วจนครบวงเงินที่จะได้รับจัดสรร

๘. ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕

  
(นายเพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร)  
ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์