



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒

ตามที่ ก.ค.ศ. มีมติให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในส่วนของการกำหนดระดับตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง โดยอนุโลมตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒ ให้ส่วนราชการถือปฏิบัตินั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ และเพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับระบบเงินเดือน เกิดประสิทธิผลทั้งด้านการกำกับ ติดตาม และการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ โดยมติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ได้พิจารณาเห็นชอบกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ จึงขอประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกัน ดังนี้

### หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

#### ๑. รอบการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

**รอบที่ ๑** เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

**รอบที่ ๒** เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

#### ๒. องค์กรประกอบที่ใช้ในการประเมิน

กำหนดให้มืองค์ประกอบในการประเมิน จำนวน ๒ องค์กรประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนร้อยละ ๒๐ และทั้ง ๒ องค์กรประกอบ ให้พิจารณาประเมินดังนี้

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วตรงตามเวลาที่กำหนด ความประหยัด ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร “ยิ้ม ทักทาย ใส่ใจบริการ ประสานความร่วมมือ ยึดถือความถูกต้อง มองผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก”

พฤติกรรมปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ.กำหนด จำนวน ๕ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ กำหนด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**๑) สมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด จำนวน ๕ ด้าน ได้แก่**

- ๑.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- ๑.๒) บริการที่ดี (Service Mind)
- ๑.๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- ๑.๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
- ๑.๕) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

การประเมินสมรรถนะหลัก การกำหนดน้ำหนักคะแนน และการกำหนดระดับของสมรรถนะ (ค่าคาดหวัง) ให้เป็นไปตาม เอกสารหมายเลข ๑ แนบท้ายประกาศ

**๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะสายงานที่ปฏิบัติ ที่สอดคล้องกับประเภทตำแหน่ง**

และสายงาน ได้แก่

- ๒.๑) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- ๒.๒) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
- ๒.๓) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- ๒.๔) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
- ๒.๕) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)
- ๒.๖) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- ๒.๗) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
- ๒.๘) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)

การประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ การกำหนดน้ำหนักคะแนนและการกำหนดระดับของสมรรถนะ (ค่าคาดหวัง) ให้เป็นไปตาม เอกสารหมายเลข ๒ แนบท้ายประกาศ

**๓. มาตรฐานในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ**

การประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ จะใช้มาตรวัดแบบ บาร์ สเกล (Behaviorally Anchored Rating Scale) โดยจะใช้พฤติกรรมสมรรถนะในพจนานุกรมเป็น สเกลในการเทียบประเมิน ค่าคะแนนตามตาราง ดังนี้

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๙	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

#### ๔. วิธีดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๔.๑ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๔.๒ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน โดยใช้วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method) เป็นหลักก่อน หรืออาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีอื่นที่เหมาะสมหรือวิธีที่เหมาะสมเพิ่มเติมก็ได้ โดยอาจมีจำนวนระหว่าง ๔-๗ ตัวชี้วัด และแต่ละตัวชี้วัดควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐ และน้ำหนักของทุกตัวชี้วัดรวมกันเท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐ การกำหนดคะแนนตามระดับค่าเป้าหมายให้เป็นไปตามที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินแต่ละกลุ่มกำหนด

๔.๓ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๔.๔ ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

๔.๕ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับ การประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการที่อยู่ในกลุ่ม/หน่วยเดียวกันอย่างน้อย หนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๔.๖ ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละ องค์ประกอบร้อยละ ๕๐

#### ๕. ระดับผลการประเมิน

จัดแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็น ๕ ระดับ และกำหนดช่วง คะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น                      คะแนน      ร้อยละ    ๙๐ ขึ้นไป

ระดับดีมาก                      คะแนน      ร้อยละ    ๘๐-๘๙

ระดับดี                              คะแนน      ร้อยละ    ๗๐-๗๙

ระดับพอใช้                        คะแนน      ร้อยละ    ๖๐-๖๙

ระดับต้องปรับปรุง              คะแนน      ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐ (ไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน)

ทั้งนี้ การเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนโดยอนุโลม ประกอบ กฎ ก.ค.ศ. และแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน

๖.แบบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีจำนวน ๓ แบบ ได้แก่

๖.๑ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๖.๒ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖.๓ แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

โดยมีรายละเอียดตามแนบท้ายประกาศ

#### ๗. การประกาศรายชื่อ

ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการในสังกัด ซึ่งมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจ ให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการ ในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๘. การประเมินและการเสนอผลการปฏิบัติราชการต่อคณะกรรมการกั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๘.๑ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการหน่วย ที่อยู่ในบังคับบัญชา หรืออยู่ในการกำกับดูแล

๘.๒ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการหน่วย ที่อยู่ในบังคับบัญชา หรืออยู่ในการกำกับดูแล โดยความเห็นชอบของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๘.๓ ผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการหน่วย ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ที่อยู่ในการกำกับดูแลในกลุ่ม/หน่วย โดยความเห็นชอบของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำกับดูแล และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอีกชั้นหนึ่ง

๘.๔ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการหน่วย จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ทุกตำแหน่งเสนอต่อคณะกรรมการกั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรม ของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

คณะกรรมการกั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ประกอบด้วยรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้รับผิดชอบกลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นประธาน กรรมการ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ค.(๒) หรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เห็นสมควรไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ และให้ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

#### ๙. ระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน

ให้กลุ่ม/หน่วย จัดเก็บสำเนาแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมินไว้ที่ กลุ่ม/หน่วย ที่ผู้รับการประเมินสังกัดอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน ส่วนต้นฉบับให้กลุ่มบริหารงานบุคคลจัดเก็บไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม

#### ๑๐. การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้

ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่นการให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้วยก็ได้

#### ๑๑. การบังคับใช้

หลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ให้ใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นายชาญชิต ทิทธิหมิ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒