



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา โทร. ๐ ๔๒๗๑ ๑๘๒๐

ที่

วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA) ด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ตัวชี้วัดที่ ๙ และตัวชี้วัดที่ ๑๐ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดสงขลา

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา ได้แต่งตั้งคณะทำงานผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดที่ ๙ และตัวชี้วัดที่ ๑๐ ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA) ด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดสงขลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รายละเอียดตามคำสั่งสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดสงขลา ที่ ๓๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖) นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

กลุ่มบริหารงานบุคคล ขอเรียนว่า ได้จัดทำรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามตัวชี้วัดที่ ๑๐ ข้อ ๔๑ หัวข้อการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ เรียบร้อยแล้ว จึงเห็นสมควรนำรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานตามกระบวนการที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓. ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๓๖/๑๑๔๓ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖

๒. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๑๘๔๔ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖

๔. ประเด็นเสนอ/พิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบโปรดอนุญาตให้นำรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานเพื่อตอบตัวชี้วัดที่ ๑๐ ข้อ ๔๑ ต่อไป

- เกื้อเฟื้อทบทวน
- เห็นชอบ

๑๕.๕.๖๖

(นางสาวรินรดา วงศ์วรรณ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

- ๐๙๓๓๓

(นายสมาน เวียงปฏี)

ศึกษาธิการจังหวัดสงขลา

(นางสัจจา ฝ่ายคำตา)
รองศึกษาธิการจังหวัดสงขลา

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในกระบวนการประมวลผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ความเป็นมา

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มีหน้าที่และอำนาจในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานภาครัฐ และรายงานสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าวต่อ คณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ และระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผลการ ดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๕ ข้อ ๔ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐรายงานผลการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการ บริหารงานบุคคล เพื่อเสนอต่อองค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมิน จริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การ ปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้งโอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการทดสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

- ๑) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
- ๒) ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่

- ๑) www.ops.moe.go.th
- ๒) <http://acc2.moe.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

- ๑) ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- ๒) ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

URL ที่เผยแพร่

- ๑) www.ops.moe.go.th
- ๒) <http://acc2.moe.go.th>

**กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร ได้นำแบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มาใช้เป็นองค์ประกอบการประเมินฯ โดยมีค่าน้ำหนักร้อยละ ๑๐

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don't s)

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ค่าน้ำหนักร้อยละ ๗๐ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ค่าน้ำหนักร้อยละ ๒๐ และการประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ ค่าน้ำหนักร้อยละ ๑๐ โดยแบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีหัวข้อการประเมิน ๑๐ ข้อ ข้อละ ๑๐ คะแนน ดังนี้

๑. การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
๓. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
๔. ละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการ ขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม
๕. เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา
๖. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง มีจิตมุ่งบริการแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
๗. การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ อย่างเคร่งครัดและรวดเร็วด้วยความครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด
๙. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๑๐. เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการ

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร จะดำเนินการปีละ ๒ รอบการประเมิน ดังนี้

รอบการประเมินที่ ๑ คือ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบการประเมินที่ ๒ คือ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร มีผลการประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) จำนวน ๑๓ ราย เฉลี่ยร้อยละ ๙๖.๕๘ โดยมีรายละเอียดในแต่ละข้อดังนี้

ลำดับ	แบบสรุปผลการประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๒	คะแนน (ร้อยละ)
๑	การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม	๙๗.๖๙
๒	มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	๙๘.๘๕
๓	แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน	๙๕.๗๗
๔	ละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม	๙๖.๕๔
๕	เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา	๙๓.๐๘
๖	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง มีจิตมุ่งบริการแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม	๙๘.๘๕
๗	การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ อย่างเคร่งครัดและรวดเร็วด้วยความครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	๙๙.๒๓
๘	มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด	๙๒.๓๑
๙	ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๙๗.๓๑
๑๐	เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของราชการ	๙๖.๑๕
คะแนนรวม		๙๖.๕๘

จากผลการประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร มีความตระหนักถึงการประพฤติปฏิบัติตนที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และเต็มใจในการให้บริการ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร นำผลการประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ โดยรวมกับผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี

๖. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คุณธรรม จริยธรรมข้าราชการ เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานทุกระดับ ดังนั้น การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมีความจำเป็นต่อการพิจารณาในเรื่องต่างๆ โดยกำหนดให้เป็นองค์ประกอบของหลักเกณฑ์การประเมิน เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การคัดเลือก ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การโอน การย้าย เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรนำมาตราฐานทางจริยธรรม มาเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตน เพื่อลดปัญหาการกระทำผิดวินัย และป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

กลุ่มบริหารงานบุคคล
รับที่ 76
วันที่ 7 ก.พ. 2566
เจ้าของเรื่อง



สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร
รับที่ 848
วันที่ 6 ก.พ. 66
เจ้าของเรื่อง ม.ก.ค.ศ.

ศธ ๐๒๐๑.๔/ ๑๘๔๔

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๑๐๓๐๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนภาพลำดับขั้นต่อนฯ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. แผนการดำเนินงานการเลื่อนเงินเดือน จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๑๑๑๑๙ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๘ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ แจ้งให้หน่วยงานในสังกัดทราบและถือปฏิบัติไปแล้ว นั้น

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในเรื่องการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จึงได้กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

๑. มอบหมายให้สำนักงานศึกษาธิการภาค ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ดังนี้

๑.๑ ประเมินศึกษาธิการจังหวัด ในจังหวัดนั้น ๆ ที่ศึกษาธิการภาคกำกับดูแล

๑.๒ มอบหมายให้ศึกษาธิการภาค พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการการเลื่อนเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนั้น ๆ ที่ศึกษาธิการภาคกำกับดูแล โดยคณะกรรมการมีหน้าที่

๑) พิจารณาก่อนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ที่ศึกษาธิการภาคกำกับดูแล แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อความโปร่งใส และเป็นธรรม

๒) พิจารณาก่อนการอนุมัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่ศึกษาธิการภาคกำกับดูแล แจ้งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ซึ่งสมควรจะได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรือลดเงินเดือน

๓) พิจารณาก่อนการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่ศึกษาธิการภาคกำกับดูแล ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม และให้สอดคล้องกับวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือน เพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการการเลื่อนเงินเดือน ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และหรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต่อไป

/๒. เนื่องจาก...

๒. เนื่องจากมีการมอบหมายให้สำนักงานศึกษาธิการภาค ดำเนินการตามข้อ ๑ และเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่กำหนดไว้แล้วจึงขอกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารวงเงินให้กับข้าราชการดังกล่าว ดังนี้

๒.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

เนื่องจากมีการแก้ไขคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งดังกล่าว จึงปรับปรุงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๑๑๑๑๙ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ และเริ่มใช้แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือนนี้ ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป (เว้นแต่การกำหนดให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีศึกษาธิการภาคเป็นประธาน และกรรมการที่ศึกษาธิการภาคเห็นชอบแต่งตั้ง ให้เริ่มกำหนดตั้งแต่การพิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือนครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป)) โดยมีแนวทาง ดังนี้

๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕ และตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๔๐๔๓ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้นายกรัฐมนตรีมอบหมายให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ และมีประเด็นที่หลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น มิได้กำหนดไว้ครอบคลุมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ดำเนินการตามนี้

๑.๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) กำหนดการประเมิน ดังนี้

ที่	ตำแหน่งผู้รับการประเมิน	ตำแหน่งผู้ประเมิน	หมายเหตุ
๑.	- ศึกษาธิการจังหวัด - ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการภาค	- ศึกษาธิการภาค - คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ที่ศึกษาธิการภาคแต่งตั้ง	- ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อ ๑๒ - ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕
๒.	- รองศึกษาธิการจังหวัด - ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนั้น ๆ	ศึกษาธิการจังหวัด	

/๑.๒) การกำหนด...

๑.๒) การกำหนดสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติรวมถึง การกำหนดระดับของสมรรถนะ (ค่าคาดหวัง) ของตำแหน่งผู้รับการประเมินดังกล่าวให้เป็น ดังนี้

- ศึกษาธิการจังหวัด รองศึกษาธิการจังหวัด เห็นสมควรให้ประเมินสมรรถนะ และระดับคาดหวังเช่นเดียวกับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล เนื่องจากตำแหน่ง ดังกล่าวมีภารกิจที่สอดคล้องและเป็นไปในลักษณะใกล้เคียงกับผู้ผู้อำนวยการสำนักตรวจราชการและ ติดตามประเมินผล

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด ให้ประเมินสมรรถนะตามประเภทตำแหน่งและระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่ หรือปฏิบัติหน้าที่อยู่

รายละเอียดตามตารางหมายเลข ๑ และ ๒ แนบท้ายประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕

๒) การบริหารวงเงินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ดำเนินการ ดังนี้

ที่	ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)	ผู้บริหารวงเงิน
๑.	- ศึกษาธิการจังหวัด - รองศึกษาธิการจังหวัด	ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ บริหารในภาพรวมของ กลุ่มประเภทอำนวยการ
๒.	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ และทั่วไป ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และที่ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนั้น ๆ	ศึกษาธิการจังหวัดบริหารวงเงินร้อยละ ๒.๔ ของ อัตราเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการกลุ่มนี้ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน และบริหาร วงเงิน ที่ศึกษาธิการภาคแต่งตั้ง สำหรับวงเงินร้อยละ ๐.๑ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นำมาบริหารในภาพรวม สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ
๓.	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ และทั่วไป ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงาน ศึกษาธิการภาค	ศึกษาธิการภาคบริหารวงเงินร้อยละ ๒.๔ ของ อัตรา เงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการกลุ่มนี้ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน สำหรับวงเงินร้อยละ ๐.๑ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการนำมาบริหารในภาพรวม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ขอแก้ไขแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ในส่วนของการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

จากเดิม

คณะกรรมการระดับ	องค์ประกอบของคณะกรรมการ	หน้าที่
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	๑. หัวหน้าส่วนราชการ ประธาน ๒. ข้าราชการในหน่วยงาน กรรมการ ไม่น้อยกว่า ๔ คน ๓. ผู้รับผิดชอบงานประเมิน เลขานุการหรือ กรรมการและเลขานุการ	พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน และความเป็นธรรมของการประเมินก่อน นำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองของ สป.

/ แก้ไขใหม่...

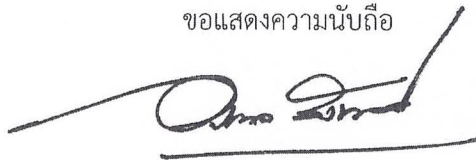
แก้ไขใหม่เป็นดังนี้

ให้ยกเลิกการให้ศึกษาธิการจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยให้ศึกษาธิการจังหวัดประเมินศึกษานิเทศก์ แล้วเสนอผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ต่อคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ที่ศึกษาธิการภาคพิจารณาแต่งตั้ง ก่อนนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พิจารณาให้ความเห็นต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป (โดยมีต้องผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

อนึ่ง สำหรับการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๓๘ ค. (๒) เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ เมื่อผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ที่ศึกษาธิการภาคแต่งตั้งแล้วให้นำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ก่อนนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พิจารณาให้ความเห็นต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ



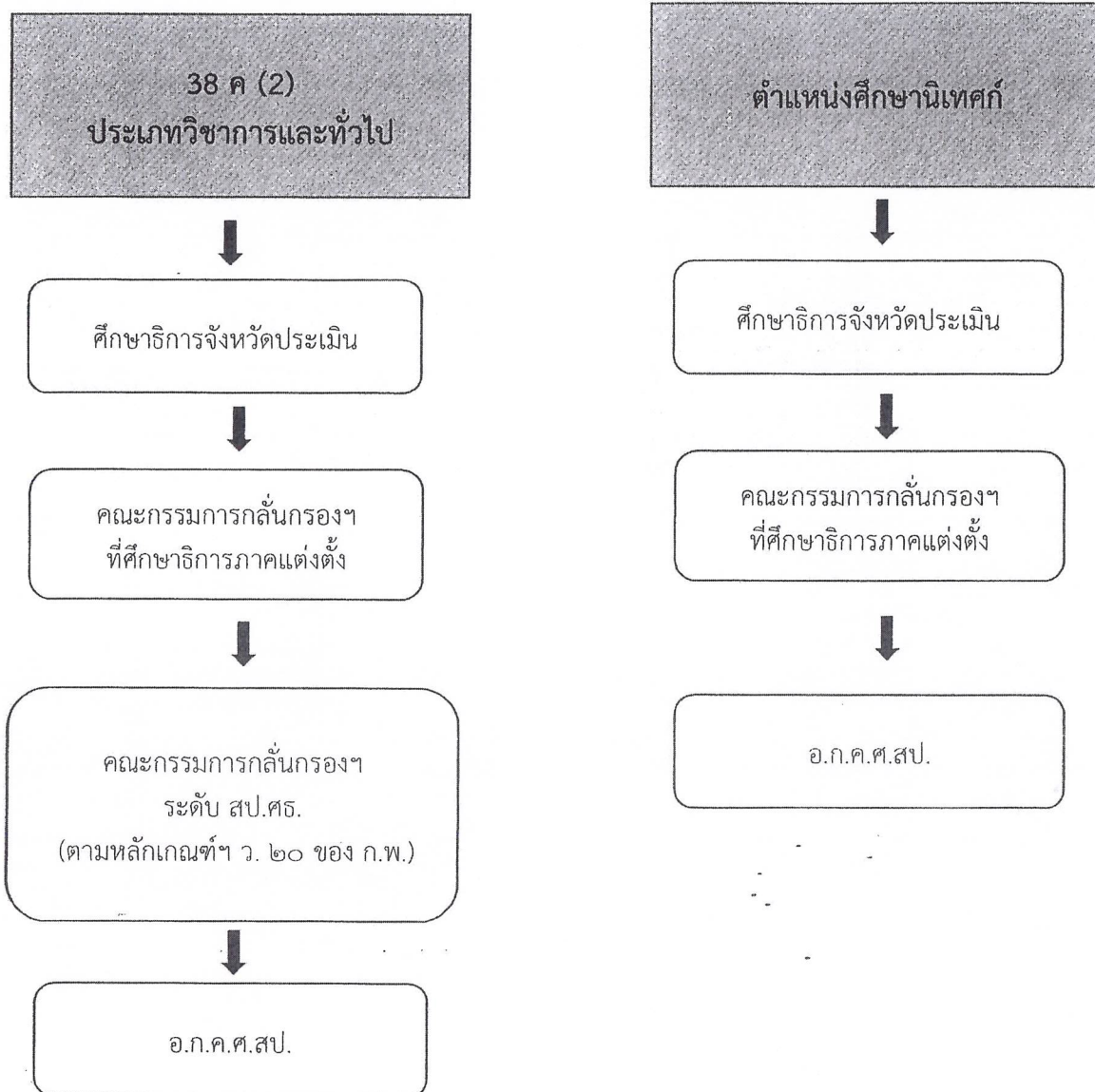
(นายอรรณพ สังขวาสิ)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักอำนวยการ

โทร ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๕๗

โทรสาร ๐ ๒๖๒๘ ๕๖๒๓

แผนภาพลำดับขั้นตอน การเสนอผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ/ปฏิบัติงาน เพื่อการเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด



แผนการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
ของงานบริหารค่าตอบแทนและวิชาการฯ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป.

ที่	แผนการดำเนินงาน	รอบที่ 1	รอบที่ 2	หมายเหตุ
1	แจ้งให้ส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและมอบหมายงาน	ต้นเดือนตุลาคม	ต้นเดือนเมษายน	หน่วยงาน ดำเนินการ ในข้อ 1 - 7 และ 10
2	แจ้งให้ส่วนราชการมีการติดตามตัวชี้วัดระหว่างรอบ การประเมิน และติดตาม	ต้นเดือนมกราคม	ต้นเดือนกรกฎาคม	
3	การรายงานข้อมูลข้าราชการช่วยราชการ	ภายในวันที่ 21 ก.พ. 66	ภายในวันที่ 22 ก.ค. 66	
4	ตรวจสอบข้อมูลบุคลากร ณ วันที่ 1 มี.ค. /1 ก.ย. ในระบบประมวลผลข้อมูลเงินเดือน	ตั้งแต่วันที่ 1 มี.ค. 66	ตั้งแต่วันที่ 1 ก.ย. 66	
	- ส่งแบบขอแก้ไขข้อมูลบุคลากรในระบบประมวลผลข้อมูล เงินเดือน	ภายในวันที่ 2 มี.ค.66	ภายในวันที่ 4 ก.ย. 66	
5	- ส่งแบบสรุปผลการประเมินฯ ของ ศธจ. และข้าราชการใน สังกัด ไปยังสำนักงานศึกษาธิการภาค เพื่อเสนอคณะกรรมการ กลั่นกรองฯ ที่ศึกษาธิการภาคแต่งตั้ง	ภายในวันที่ 13 มี.ค. 66	ภายในวันที่ 13 ก.ย. 66	
6	- ส่งแบบสรุปผลการประเมินฯ ของ รอง ศธจ./ รอง ผอ.ศ ป.จชต. มายัง สำนักอำนวยการ สป.	ภายในวันที่ 13 มี.ค.66	ภายในวันที่ 13 ก.ย. 66	
7	- แจ้งสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหาร วงเงินร้อยละ 2.9 ที่ผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ที่ ศึกษาธิการภาคแต่งตั้ง ในระบบประมวลผลข้อมูลเงินเดือน	ภายในวันที่ 27 มี.ค. 66	ภายในวันที่ 12 ก.ย. 66	
8	สป.เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ สป. (เฉพาะของข้าราชการ 38 ค.(2))	ภายใน 14 มี.ค.66	ภายในวันที่ 9 ก.ย. 66	
9	สป.ประชุมคณะกรรมการฯ สป.เพื่อกลั่นกรองผลการประเมินฯ และผลการเลื่อนเงินเดือน (เฉพาะของข้าราชการ 38 ค.(2))	ภายในวันที่ 31 มี.ค. 66	ภายในวันที่ 25 ก.ย.66	
10	สนง.ศธจ. แจ้งผลการบริหารวงเงินเพิ่มเติมครั้งที่ 2 ผ่านระบบประมวลผลข้อมูลเงินเดือน	ภายใน 3 วัน หลังจาก สป. แจ้งจัดสรรเงินเพิ่มเติม	ภายใน 3 วัน หลังจาก สป. แจ้งจัดสรรเงินเพิ่มเติม	
11	สป.ดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน	ภายในเดือนเมษายน	ภายในเดือนกันยายน	
12	สป.ดำเนินการลงระบบจ่ายตรงของกรมบัญชีกลาง	ภายในเดือนพฤษภาคม	ภายในเดือนตุลาคม	



ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๘

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้
ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง
และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐
ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และ ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อให้ส่วนราชการ
ถือปฏิบัติ ตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป และสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้มีการกำหนดและประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกันแล้วนั้น

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และมีประเด็นที่ต้อง
ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
พลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ในการปฏิบัติมากขึ้น จึงยกเลิกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
พลเรือนสามัญดังกล่าว และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
พลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้ตั้งแต่รอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๐
กันยายน ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้ประเมินปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

(๒) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้ประเมินรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ ที่ปรึกษาทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ
คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบ
ภายในกระทรวงศึกษาธิการ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

(๓) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้ประเมินผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน ผู้อำนวยการสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ รองผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การยูเนสโก ผู้อำนวยการสำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ผู้อำนวยการสำนักนิติการ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมกิจการการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการภาค ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้อำนวยการสำนักประสานงานและบูรณาการการศึกษา จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

(๔) เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นผู้ประเมินรองเลขาธิการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๕) เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว เป็นผู้ประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖) ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน ผู้อำนวยการสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ ผู้อำนวยการสำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ผู้อำนวยการสำนักนิติการ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมกิจการการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการภาค ผู้อำนวยการสำนักประสานงานและบูรณาการจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ผู้อำนวยการภารกิจ ผู้อำนวยการกลุ่มและผู้อำนวยการกลุ่มงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว เป็นผู้ประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

ในกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดย้ายหรือได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว โดยให้ส่วนราชการเดิมส่งข้อมูลและความเห็นไปประกอบการพิจารณา

ทั้งนี้ กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดย้ายหรือได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นกึ่งหนึ่งหรือน้อยกว่ากึ่งหนึ่ง ของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ข้อมูลและความเห็นให้หน่วยงานต้นสังกัดประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินสามองค์ประกอบ ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๗๐

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๒๐

(๓) คุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วย

จรรยาข้าราชการ สป. มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๑๐

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะและคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สป. โดยให้มีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐ : ๓๐ : ๒๐

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร หรืออื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามที่กำหนด

การประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สป. ให้ประเมินจากแบบประเมินตามที่กำหนด

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ดำเนินการดังนี้

(๒.๑) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน แล้วจึงกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน

(๒.๒) การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของงาน ต้องอ้างอิงกับงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบใน ๓ ลักษณะ คือ

(๒.๒.๑) งานตามที่ปรากฏในคำรับรองการปฏิบัติราชการ หรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ (งานตามยุทธศาสตร์)

(๒.๒.๒) งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของส่วนราชการ หรือตำแหน่งงานของผู้รับการประเมินที่ไม่ปรากฏตามข้อ (๒.๒.๑) (งานตามภารกิจ)

(๒.๒.๓) งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ซึ่งไม่ใช่งานประจำของส่วนราชการ หรือของผู้รับการประเมิน

ผู้ปฏิบัติงานอาจมีตัวชี้วัดที่ครอบคลุมเพียงหนึ่งลักษณะงานข้างต้น หรือทั้งสามลักษณะงานก็ได้ ขึ้นอยู่กับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ

(๒.๓) วิธีการกำหนดตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม้อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม เช่น การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ หรือการไต่เรียงตามผังการเคลื่อนของงานหรือวิธีการอื่นที่ส่วนราชการเห็นว่าเหมาะสมกว่าก็ได้

(๒.๔) ตัวชี้วัดที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลให้มีจำนวนไม่น้อยกว่า ๔ ตัวชี้วัด โดยแต่ละตัวชี้วัดให้น้ำหนักไม่เกินร้อยละ ๒๕ และน้ำหนักของทุกตัวชี้วัดรวมกัน เท่ากับ ๑๐๐

(๒.๕) ให้มีคณะกรรมการกลางในการพิจารณามาตรฐานตัวชี้วัด โดยให้สำนักงานหรือสำนักหรือเทียบเท่า แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณามาตรฐานตัวชี้วัดเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการกำหนดตัวชี้วัดและมีมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน

(๒.๖) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน หรือการเปลี่ยนแปลงแผนงาน ภารกิจ แนวนโยบายภายในส่วนราชการ รวมถึงสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนไปให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายในระหว่างรอบการประเมินได้ โดยอาจดำเนินการดังนี้

กรณีผู้รับการประเมินได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานไว้เดิมแล้ว ก็ให้ใช้ตัวชี้วัดนั้น โดยผู้ประเมินและผู้รับการประเมินอาจตกลงค่าเป้าหมายการปฏิบัติงานใหม่หรือปรับปรุงให้เหมาะสม

กรณีผู้รับการประเมินได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ยังไม่ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานไว้ ก็ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกัน

หากงานที่ได้รับมอบหมายเปลี่ยนแปลงไปจากเริ่มรอบการประเมินการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายอาจปรับเปลี่ยนได้เพื่อความเหมาะสม แต่การปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายดังกล่าวต้องไม่เกิดขึ้นเพราะผู้บังคับบัญชาไม่สามารถปฏิบัติราชการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่ตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชาได้

(๒.๗) เมื่อครบรอบการประเมินให้ผู้ประเมินเปรียบเทียบผลงานที่ผู้รับการประเมินปฏิบัติได้จริงตลอดช่วงรอบการประเมิน กับตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตั้งแต่เริ่มรอบการประเมิน แล้วให้คะแนนตามความเป็นจริงตามแบบที่กำหนดไว้ในข้อ ๗

(๓) การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ดำเนินการดังนี้

(๓.๑) ให้มีการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการจากสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ดังนี้

ก. สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ เรื่อง ได้แก่

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การบริการที่ดี
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
๕. การทำงานเป็นทีม

ข. สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน ๖ เรื่อง ได้แก่

๑. สภาวะผู้นำ
๒. วิสัยทัศน์
๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
๔. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
๕. การควบคุมตนเอง
๖. การสอนงานและการมอบหมายงาน

ค. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน ๓ เรื่อง ตามประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการและอำนวยการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ทั้งนี้ พฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะหลักให้เป็นไปตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๓ เรื่อง กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะหลักของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะทางการบริหาร พฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการและอำนวยการ ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ จนกว่าสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

(๓.๒) จำนวนสมรรถนะที่จะได้รับการประเมิน การกำหนดน้ำหนักคะแนน และการกำหนดระดับของสมรรถนะ (ความคาดหวัง) ของข้าราชการพลเรือนสามัญในแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามที่กำหนดแนบท้ายประกาศนี้

(๓.๓) วิธีการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ใช้วิธีการประเมินแบบการพิจารณาสัดส่วนพฤติกรรมที่แสดงออกต่อพฤติกรรมที่คาดหวัง ซึ่งจะประเมินว่าผู้รับการประเมินได้แสดงสมรรถนะตามที่กำหนดมากน้อยเพียงใด คิดเป็นสัดส่วนมากน้อยอย่างไร เมื่อเทียบกับระดับพฤติกรรมที่คาดหวัง ซึ่งถ้าผู้รับการประเมินแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังได้มากก็จะได้คะแนนประเมินสูง โดยมีรายละเอียดของมาตรวัดดังตารางข้างล่างนี้

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	มากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ ๖๐	มากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ ๗๐	มากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ ๘๐	มากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ ๙๐

ในการนำมาตรวัดนี้ไปใช้ ให้ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

(๑) พิจารณาสมรรถนะทีละเรื่อง เพื่อประเมินและให้คะแนนตามมาตรวัด แล้วจึงบันทึกผลลงในแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (แบบแนบท้ายประกาศนี้) สำหรับสมรรถนะเรื่องที่เหลือให้ดำเนินการเช่นเดียวกันจนครบทุกเรื่อง

(๒) ในการประเมินสมรรถนะหนึ่ง ๆ ให้พิจารณาว่าผู้รับการประเมินถูกคาดหวังว่าต้องมีสมรรถนะนั้นในระดับใด

(๓) ผู้ประเมินพิจารณารายละเอียดพฤติกรรมในพจนานุกรมสมรรถนะทีละรายการ ในแต่ละเรื่องจนถึงระดับสมรรถนะที่กำหนด (สมรรถนะที่คาดหวัง) จากนั้นจึงให้คำนวณว่าพฤติกรรมที่ทำได้ คิดเป็นร้อยละเท่าใดของรายการพฤติกรรมที่คาดหวังทั้งหมด แล้วจึงนำผลการคำนวณไปเทียบกับมาตรวัดว่าอยู่ในระดับใด จึงให้คะแนนตามระดับที่ได้ กรณีที่ผลการคำนวณพฤติกรรมที่ทำได้นำมาคำนวณหาตัวร้อยละแล้วถ้ามีเศษทศนิยมตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไป ให้ปัดเป็น ๑ ก่อน แล้วจึงนำไปเทียบกับมาตรวัด

(๔) ลำดับขั้นในการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินประเมินตนเองตามแบบการประเมินสมรรถนะที่กำหนด แล้วส่งผลการประเมินตนเองดังกล่าวให้ผู้ประเมินทราบ ทั้งนี้ ให้ผู้ประเมินนำผลการประเมินตนเองของผู้รับการประเมินมาเป็นข้อมูลประกอบในการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของข้าราชการผู้นั้น แล้วให้นำผลการประเมินของผู้ประเมินสรุปเป็นคะแนนที่ได้รับ โดยให้มีการประเมินรอบการประเมินละ ๑ ครั้ง

ข้อ ๖ การประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สป. ให้ประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภท จำนวน ๑๐ เรื่อง ๆ ละ ๑๐ คะแนน รวม ๑๐๐ คะแนน โดยให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินตามรอบการประเมิน ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนดแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๗ แบบการประเมินและการสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(๑) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ใช้แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) และแบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สป. ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้

(๒) ให้แบ่งกลุ่มคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการออกเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง แต่ละระดับมีช่วงคะแนนผลการประเมินดังนี้

ระดับดีเด่น มากกว่าหรือเท่ากับ ๙๐ คะแนน

ระดับดีมาก มากกว่าหรือเท่ากับ ๘๐ คะแนน

ระดับดี มากกว่าหรือเท่ากับ ๗๐ คะแนน

ระดับพอใช้ มากกว่าหรือเท่ากับ ๖๐ คะแนน

ต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๐ คะแนน

ในกรณีผลรวมของคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้งสามองค์ประกอบรวมกันแล้วมีเศษทศนิยมตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไปให้ปัดเป็น ๑

ข้อ ๘ การดำเนินการในระหว่างรอบการประเมินและการแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ได้ประกาศและตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้ร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน

(๒) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และพฤติกรรมตามคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันพิจารณาวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานหรือพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๓) ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลโดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีผู้รับการประเมินไม่ลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

(๔) ให้ผู้ประเมินหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) และส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงาน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับสำนักงานหรือสำนักหรือเทียบเท่า แล้วแต่กรณี ก่อนนำเสนอต่อรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือรองเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือรองเลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือรองเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ให้ความเห็น

(๕) ให้สำนักงานหรือสำนักหรือหน่วยงานภายในที่ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นหน่วยงานภายในที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการที่มีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน และความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดได้พิจารณาให้ความเห็นตามลำดับแล้ว

ข้อ ๙ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดให้ผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่าง ๆ

ข้อ ๑๐ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยมีองค์ประกอบและหน้าที่ ดังนี้

(๑) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับสำนักหรือเทียบเท่า ประกอบด้วยผู้อำนวยการสำนัก หรือเทียบเท่า เป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงานไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ ผู้รับผิดชอบงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน และความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญภายในสังกัด ก่อนนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

(๒) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วยรองเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือรองเลขาธิการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือรองเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชนั้นไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ และให้หัวหน้าหน่วยงาน ที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลของส่วนราชการเป็นเลขานุการ มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน และความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนวยการ ระดับสูง และอำนวยการ ระดับต้น เมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พิจารณาให้ความเห็นแล้ว ให้เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการกลั่นกรองของสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการต่อไป

(๓) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ และผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นเลขานุการ มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา และข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง และระดับต้น ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

เมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับได้พิจารณาเสนอความเห็นแล้วให้เสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

ข้อ ๑๑ การจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมินดังนี้

(๑) ให้จัดเก็บเอกสารผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานไว้ที่สำนักงานหรือสำนักหรือเทียบเท่าสำนักหรือหน่วยงานที่ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นหน่วยงานภายในที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก พร้อมทั้งเก็บไว้ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองรอบการประเมิน

(๒) ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่เก็บต้นฉบับแบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่แฟ้มประวัติและในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ส่วนสำเนาให้เก็บไว้ที่สำนักงานหรือสำนักหรือเทียบเท่าสำนักหรือหน่วยงานที่ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นหน่วยงานภายในที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘



(นางสุทธศรี วงษ์สมาน)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ