

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วันที่/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๔

URL ที่เผยแพร่ <http://www.sisaketedu1.go.th/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ข้อกำหนดจริยธรรม.....

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑ ได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วไป โดยกำหนดองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่เกิดขึ้นจากปริมาณ ผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติแสดงออก ในระหว่างการปฏิบัติราชการอันส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ.กำหนด

รวมทั้ง นำเวลาการปฏิบัติราชการมาใช้เป็นส่วนหนึ่งเพื่อประกอบการพิจารณา โดยการประเมิน ทั้ง ๒ องค์ประกอบ จะกำหนดสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบและนำผลคะแนนประเมินมาจัดกลุ่มคะแนนผลการปฏิบัติราชการ เป็น ๕ ระดับ คือ ระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ และระดับต้องปรับปรุง เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือนต่อไป

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้นำประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากร ข้อ ๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบในสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะทางตามลักษณะงาน ที่ปฏิบัติมาพิจารณาเพื่อประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ดังนี้

๒.๑ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้นำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ ๓ (๓) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (๔) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง และ(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มกำลังความสามารถ ที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา มาใช้ในการพิจารณา ในองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินจากผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพ การศึกษา รวมถึงความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ได้นำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ข้อ ๓ (๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และ (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและ รักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาใช้ในการพิจารณาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ โดยประเมินจาก การสอนงานและการมอบหมายงานที่เป็นธรรมปราศจากอคติ มีการปฏิบัติงาน โดยยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยภาพรวมมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนด ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ปราศจากอคติ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะ และสมรรถนะเพื่อให้พร้อมรองรับภารกิจงานอยู่เสมอ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑ นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน กำหนดคะแนน ในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

- ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐
- การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

โดยคะแนนการประเมินจะแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง นอกจากนี้ ผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมยังสามารถนำมาประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากร บุคคลในกระบวนการอื่น ๆ อีก เช่น

๔.๑ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๒ การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๔.๓ การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๔.๔ การฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องจริยธรรม พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ประสิทธิภาพ

การปฏิบัติราชการ

๔.๕ การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการดีเด่นของหน่วยงาน

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- การให้ความร่วมมือหรือตระหนักให้ความสำคัญในเรื่องจริยธรรมของบุคลากรยังคงค่อนข้างน้อย

- การนำผลการประเมินในแต่ละรอบปีมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานทั้งด้านระบบงาน

และการพัฒนาตนเองของผู้ถูกประเมิน

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้การบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินไปใช้การประเมินจริยธรรมไปใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาปรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในการสรรหาและคัดเลือก การย้าย การโอน หรือการเลื่อน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป็นต้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภายในหน่วยงาน รวมถึงเป็นการวางรากฐานเกี่ยวกับจริยธรรมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

ผู้รายงาน.....

(นางสาววิภาณันท์ ปัดถา)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

ผู้รายงาน.....

(นางสาวสมพรศรี ขาติมนตรี)

นิติกรชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายและคดี

ผู้บังคับบัญชา.....

(นายสุเทพ ศรบุญทอง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)

ตามที่ ก.ค.ศ. มีมติให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาใช้บังคับ
กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในส่วนของการกำหนดระดับตำแหน่งและ
การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง โดยอนุโลมตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๑
ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒ ให้ส่วนราชการถือปฏิบัตินั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดย
โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑ จึงกำหนดหลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)
เพื่อให้สามารถดำเนินการประเมินบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพผลสัมฤทธิ์การระบบเงินเดือนและเกิดประสิทธิผลทั้งด้านการกำกับ ติดตามและการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑ โดยมติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
ได้พิจารณาเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ จึงประกาศ
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกัน ดังนี้

หลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑. รอบการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๓ ตุลาคม ถึงวันที่

๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบที่ ๒ เป็นรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่

๓๐ กันยายน

๒. องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน

กำหนดให้มีองค์ประกอบในการประเมิน จำนวน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและ
พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนร้อยละ ๘๐ และ
พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนร้อยละ ๒๐ และทั้ง ๒ องค์ประกอบ ให้พิจารณาประเมิน
ดังนี้

/ ผลสัมฤทธิ์ของงาน...

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือดี เก่ง หรือดี หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด จำนวน ๕ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑ กำหนด จำนวน ๓ ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. สมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด จำนวน ๕ ด้าน ได้แก่
 - ๑.๑) ความมุ่งมั่นสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
 - ๑.๒) จิตสำนึก (Service Mind)
 - ๑.๓) ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
 - ๑.๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ (Integrity)
 - ๑.๕) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

๒. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน ๓ ด้าน

- ๒.๑) มีความรู้ในระบอบตำแหน่งและสายงาน ได้แก่
 - ๒.๑.๑) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
 - ๒.๑.๒) การรวมภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
 - ๒.๑.๓) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
 - ๒.๒) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
 - ๒.๓) มีความห่วงใยต่อความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)
 - ๒.๔) ความยืดหยุ่นต่อการปรับ (Flexibility)
 - ๒.๕) ทักษะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
 - ๒.๖) ความเข้าใจในแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
- ๒.๗) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ข้อ ๒.๑), ๒.๒), ๒.๔), ๒.๕) เป็นสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเพิ่มเติมสำหรับตำแหน่งบรรณาธิการสายงานนิติการ

๓. มาตรฐานในการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ จะใช้มาตรวัดแบบ BAR Scale (Behaviorally Anchored Rating Scale) โดยจะใช้พฤติกรรมสมรรถนะในพจนานุกรมเป็น Scale ในการเทียบประเมิน ดังตัวอย่างวิธีใช้ของ BAR Scale ตามที่ ก.พ. กำหนด

๔. ระดับผลการประเมิน

จึงเสนอแนะคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็น ๕ ระดับ และกำหนดช่วงคะแนนประเมินของผลประเมิน ดังนี้

ระดับดีมาก	คะแนน ๙๐ - ๑๐๐ %
ระดับดี	คะแนน ๘๐ - ๘๙ %
ระดับพอใช้	คะแนน ๗๐ - ๗๙ %

/ ระดับพอใช้ ...

- ๕.๑ ระดับพอใช้ คะแนน ๖๐ - ๖๙ %
- ๕.๒ ระดับต้องปรับปรุง คะแนน ต่ำกว่า ๖๐ % (ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน)

ทั้งนี้ การเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน โดยจะพิจารณาประกอบกฎ ก.ค.ศ. และแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕. วิธีดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน

๕.๑ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๕.๒ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน โดยให้วิธีการประเมินผลตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method) เป็นหลักก่อน หรืออาจเลือกใช้วิธีการกำหนดตัวชี้วัดอื่นที่เหมาะสมหรือวิธีที่เหมาะสมเพิ่มเติมก็ได้ โดยอาจมีจำนวนระหว่าง ๔ - ๗ ตัวและผู้ประเมินผู้ชี้วัดควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า ๑๐% และน้ำหนักของทุกตัวชี้วัดรวมกันเท่ากับ ๑๐๐

๕.๓ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๕.๔ ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา หรือแก้ไขปัญหาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

๕.๕ ในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่มีลายมือชื่อหรือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ข้าราชการที่อยู่ในกลุ่ม/หน่วยเดียวกันอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อรับทราบว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๕.๖ ผู้ประเมินให้ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๖. แบบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

- ๖.๑ แบบสำหรับผู้ประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวน ๓ หน้า
- ๖.๒ แบบสำหรับผู้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๖.๓ แบบสำหรับผู้ประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ
- ๖.๔ แบบรายงานละเอียดตามแนบท้ายประกาศ

๗. ประกาศรายชื่อ

ให้ผู้ประเมิน ประกาศรายชื่อข้าราชการในสังกัด ซึ่งมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมากในที่เปิดเผยไว้แก่ บ.โดยทำร่วมกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติ

/ ราชการ...

ราชการในระบอบการปกครองใหม่ดียิ่งขึ้น

๘. การเสนอผลการปฏิบัติราชการต่อคณะกรรมการกั่นกรองผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการ

ให้ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย โดยความเห็นชอบของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ จัดเสนอผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เสนอต่อ คณะกรรมการกั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับ มาตรฐานและความเหมาะสมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไข เพิ่มเติม พิจารณาสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

คณะกรรมการกั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้รับผิดชอบ งานด้านการบริหารงานบุคคล เงินประกันการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม มาตรา ๓๘ ค.(๒) ค.๑) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เห็นสมควร ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง เป็นกรรมการและเลขานุการ

๙. ระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน

ให้ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย จัดเก็บสำเนาแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และหลักฐานแสดงความสำเร็จ ของงานและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมินไว้ที่กลุ่ม/หน่วยที่ผู้รับการประเมิน สังกัดอยู่เป็นเวลาสองปี เพื่อเสนอขอการประเมิน สานต่อนำไปให้กลุ่มบริหารงานบุคคลจัดเก็บไว้ในแฟ้มประวัติ ข้าราชการหรือจัดเก็บไว้ที่ศูนย์ประเมินผลหน่วยงานเหมาะสม

๑๐. การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้

ให้ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดไปใช้ ประกอบการแต่งตั้ง โอนย้าย เงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการ ปฏิบัติราชการ ตามระเบียบข้อบังคับและวิธีการว่าด้วยงานนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ ด้วยก็ได้

๑๑. บทบัญญัตินำไปใช้

ให้ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย นำวิธีการตามประกาศนี้ไปใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ค.๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุเทพ ทรัพย์ทอง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑