



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๒
เรื่อง มาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการ
กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แจ้งแนวปฏิบัติในการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๕๑ และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๕๓ ในหนึ่งปีมีการเลื่อนเงินเดือน ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ เมษายน) และครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม) ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต ๒ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ไปแล้ว นั้น

ในการนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดดัชนีความพร้อมรับผิดชอบ ในตัวชี้วัดการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยให้มีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหาร ผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ เพื่อรองรับการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออนไลน์ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เป็นไปตามมาตรา ๗๒ มาตรา ๗๓ และมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา ๖ (๒) และ (๗) แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รวมทั้งแนวทางการประเมิน ITA ดังกล่าว จึงกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การ ปฏิบัติงานต่ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ผู้บังคับบัญชามีการติดตามความก้าวหน้า การปฏิบัติราชการตามดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล ตามที่ผู้บังคับบัญชาจัดทำความตกลงร่วมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้จัดทำเป็นบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคล และดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน รายบุคคล จำนวนอย่างน้อย ๔ ดัชนีชี้วัด โดยประเภทตัวชี้วัดให้คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ ๔ ประเภท และแนวทาง การพิจารณา ดังนี้

๑.๑ ปริมาณ : จำนวนผลงานหรือชิ้นงานที่ทำเสร็จ

๑.๒ คุณภาพ : ความถูกต้อง ประณีต เรียบร้อยของผลงาน เปรียบเทียบกับมาตรฐานของงาน

๑.๓ ความฉับไว/ทันการณ์ : เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน

๑.๔ ความประหยัด/ความคุ้มค่า : การประหยัดใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายในการทำงาน การระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้มิให้เสียหาย

๒. การติดตามผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ผู้บังคับบัญชามีการติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติราชการ ตามดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคลดังกล่าว โดยประเมินผลของงานในแต่ละช่วงเวลาว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๑ ประเมินแนวโน้มความเป็นไปได้ของความสำเร็จของการปฏิบัติราชการ

๒.๒ ทำความเข้าใจปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น และต้องการการปรับเปลี่ยนแนววิธีการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

๓. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

๓.๑ หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ในการกำหนดช่วงคะแนนในระดับดีเด่น ดีมาก และดี ให้กำหนดช่วงคะแนนเท่ากัน และให้ใส่ช่วงคะแนนให้ครบทุกระดับการประเมิน ทั้งนี้ คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับระดับดี ระดับดีมากและระดับดีเด่น กำหนดตามความเหมาะสม แล้วประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

๓.๒ หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ โดยให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป ใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การให้รางวัล ค่าตอบแทนต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

๓.๓ การพัฒนาบุคลากร โดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการทุกดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล ซึ่งให้มีผลการประเมินแต่ละตัวชี้วัด และนำผลการปฏิบัติราชการมาดำเนินการพัฒนา ดังนี้

๓.๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทการสอนแนะนำงาน (Coaching) โดยรับบทบาทในการเป็นผู้สอนงาน เป็นพี่เลี้ยง หรือเป็นที่ปรึกษา ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

(๑) ผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น ให้ผู้บังคับบัญชารับบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

(๒) ผลการปฏิบัติราชการในระดับดี/ดีมาก ให้ผู้บังคับบัญชารับบทบาทของการเป็นผู้สอนงาน (Coaching)

(๓) ผลการปฏิบัติราชการในระดับพอใช้/ต้องปรับปรุง ให้ผู้บังคับบัญชารับบทบาทของการเป็นผู้ให้คำปรึกษา (Counseling)

๓.๓.๒ กำหนดให้มีแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน ข้อ ๓.๓.๑ เช่น การเรียนระบบทางไกล (E - learning) ของสำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงาน ก.พ. หรือกระทรวงต้นสังกัด

๓.๔ หากกรณี มีผลการประเมินตัวชี้วัดผลงานเรื่องใดอยู่ในระดับพอใช้ หรือต้องปรับปรุงและ ได้มีการดำเนินการพัฒนารายบุคคลเรียบร้อยแล้ว แต่บุคลากร/เจ้าหน้าที่ในสังกัด ยังมีผลการปฏิบัติราชการ แต่ละตัวชี้วัดอยู่ในระดับพอใช้ หรือระดับต้องปรับปรุง เห็นควรกำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/การโยกย้าย เพื่อให้ เหมาะสมกับความรู้/ความสามารถ/สมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่งดังกล่าว

๔. วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ให้มีการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา ทุกๆ ๓ เดือน (สิ้นเดือนมีนาคม มิถุนายน กันยายน และธันวาคม)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑



(นายสมชาติ จันทรัมย์ชัย)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๒