



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักอำนวยการ โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๕๗ ภายใน ๔๐๓๒

ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/ ๖๖๕๑

วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน/ เลขาธิการ ก.ค.ศ./ ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/ กองศูนย์/ สำนักงาน/ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สป./ ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน สป./ หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ศธ./ ผู้อำนวยการกลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง กระทรวงศึกษาธิการ (ป.ย.ป. ศธ.)

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ และประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ และถือปฏิบัติมาจนถึงปัจจุบันแล้ว นั้น

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พิจารณาแล้วเห็นสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีความเหมาะสม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงยกเลิกประกาศหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าวข้างต้น และให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามที่แนบมาพร้อมนี้ ตั้งแต่รอบประเมินวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายสุเทพ แก่งสันเทียะ)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
และหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๙

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีความเหมาะสม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๕ ของ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๗ ของ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามประกาศนี้ ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามประกาศนี้ ใช้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

(๒) ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“**ส่วนราชการ**” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และส่วนราชการสังกัดอื่นที่ไม่ได้อยู่ภายใต้โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

“**หน่วยงาน**” หมายความว่า สำนักอำนวยการ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักนิติการ กลุ่มตรวจสอบภายใน กระทรวงศึกษาธิการ กองส่งเสริมและพัฒนากิจการทางการศึกษา ในภูมิภาค กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา กลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานศึกษาธิการภาค

“**หัวหน้าส่วนราชการ**” หมายความว่า เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และหัวหน้าส่วนราชการสังกัดอื่นที่ไม่ได้อยู่ภายใต้โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

“**หัวหน้าหน่วยงาน**” หมายความว่า ศึกษาธิการภาค ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการกลุ่ม หัวหน้าศูนย์ และผู้นำกลุ่ม

“**ผู้ประเมิน**” หมายความว่า ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือผู้ได้รับมอบหมาย

“**ผู้รับการประเมิน**” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

“**รอบการประเมิน**” หมายความว่า รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

“**ระบบประมวลผลข้อมูลเงินเดือน**” หมายความว่า ระบบการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

“**แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ**” หมายความว่า แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ ๔ ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ และให้มีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ คำวินิจฉัยให้เป็นที่สุด

หมวด ๑

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ส่วนที่ ๑ หลักเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ๕ ประกาศนี้ใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๖ ให้มีการกำหนดตัวชี้วัดให้แล้วเสร็จภายในเดือนที่สองของรอบการประเมิน โดยให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน แล้วจึงกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของงาน ต้องอ้างอิงกับงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ ใน ๓ ลักษณะ คือ

(๑) งานตามที่ปรากฏในคำรับรองการปฏิบัติราชการ หรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ

(๒) งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของส่วนราชการ หรือตำแหน่งงานของผู้รับการประเมินที่ไม่ปรากฏตามข้อ ๖ (๑)

(๓) งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ซึ่งไม่ใช่งานประจำของส่วนราชการ หรือของผู้รับการประเมิน ผู้ปฏิบัติงานอาจมีตัวชี้วัดที่ครอบคลุมเพียงหนึ่งลักษณะงานข้างต้น หรือทั้งสามลักษณะงานก็ได้ ขึ้นอยู่กับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ

โดยการกำหนดตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม เช่น การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ หรือการไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน หรือวิธีการอื่นที่หน่วยงานเห็นว่าเหมาะสมกว่าก็ได้

ตัวชี้วัดที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีจำนวนไม่น้อยกว่า ๔ ตัวชี้วัด โดยแต่ละตัวชี้วัดให้มีน้ำหนักไม่เกินร้อยละ ๒๕ และน้ำหนัก ของทุกตัวชี้วัดรวมกันเท่ากับ ๑๐๐

ในแต่ละตัวชี้วัดให้มีการประเมิน ๔ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ด้านปริมาณงาน หมายถึง จำนวนผลงาน หรือชิ้นงานที่ทำเสร็จ

มิติที่ ๒ ด้านคุณภาพผลงาน หมายถึง ความถูกต้อง ประณีต เรียบร้อยของผลงาน เปรียบเทียบกับมาตรฐานของงาน

มิติที่ ๓ ด้านความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หมายถึง เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเทียบกับมาตรฐานของงาน

มิติที่ ๔ ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร หมายถึง การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้าทั้งหมดจะต้องนำมาใช้ในการดำเนินการผลิต บริการให้ได้จำนวนมากที่สุด หรือเสียต้นทุนต่ำ

ทั้งนี้ หากตัวชี้วัดไม่อาจกำหนดได้ทั้ง ๔ มิติ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินตกลงร่วมกันในการกำหนดมิติด้านการประเมินอย่างน้อย ๒ มิติ และให้มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละมิติตามความเหมาะสมของงานนั้น ๆ

ข้อ ๗ หน่วยงานอาจตั้งคณะกรรมการกลาง ประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยงาน เป็นประธาน กรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงานไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ในการพิจารณามาตรฐานตัวชี้วัดเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ในการกำหนดตัวชี้วัดและมีมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน

ข้อ ๘ การประชุมของคณะกรรมการตามข้อ ๗ จะต้องมีการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะถือเป็นองค์ประชุม การลงมติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

ข้อ ๙ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการมอบหมายหัวหน้าหน่วยงานลงนามข้อตกลงตามแบบสรุป ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ทัวไป และสำหรับกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหาร อำนวยการ วิชาการระดับทรงคุณวุฒิ และกลุ่มประเภทวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ สำนักหรือหัวหน้าหน่วยงาน ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ลงนาม ข้อตกลงตามแบบสรุปผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แนบท้ายประกาศนี้

เมื่อลงนามรับทราบข้อตกลงร่วมกันแล้ว หากผู้รับการประเมินมีการขอเปลี่ยนแปลงข้อตกลง ให้ดำเนินการภายใน ๑๕ วัน หลังจากนั้นเปลี่ยนแปลงไม่ได้ เว้นแต่มีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่รับผิดชอบ ของผู้ปฏิบัติงานหรือการเปลี่ยนแปลงแผนงาน ภารกิจ แนวนโยบายภายในส่วนราชการ รวมถึงสภาวะการณ์ แวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยอาจดำเนินการดังนี้

(๑) กรณีได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ของงานไว้เดิมแล้ว ก็ให้ใช้ตัวชี้วัดนั้น โดยผู้ประเมินและผู้รับการประเมินอาจตกลง ค่าเป้าหมายการปฏิบัติงานใหม่ หรือปรับปรุงให้เหมาะสม

(๒) กรณีได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ยังไม่ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ของงานไว้ ก็ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกัน

ในกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่เห็นด้วยกับการกำหนดตัวชี้วัด และไม่ลงนามรับทราบข้อตกลง ให้ผู้ประเมินจัดให้มีพยาน ซึ่งพยานต้องไม่เป็นคู่กรณีกับผู้รับการประเมินดังกล่าว เป็นพยานอย่างน้อย ๑ คน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่เห็นด้วยกับการกำหนดตัวชี้วัด ให้ผู้รับการประเมินมีสิทธิร้องทุกข์ตามกฎหมาย ว่าด้วยการร้องทุกข์

ข้อ ๑๐ ผู้ประเมินมีหน้าที่ในการกำกับให้เป็นไปตามข้อตกลงนั้น

ข้อ ๑๑ ในกรณีบุคคลที่เป็นผู้ประเมิน ไม่สามารถประเมินได้ เนื่องจากมีสภาพร้ายแรง อันอาจทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่เป็นกลาง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับของผู้นั้น เป็นผู้ประเมิน โดยอาจรับฟังความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงานประกอบการประเมินด้วยก็ได้

ข้อ ๑๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทุกคน ต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ก็ตาม

ข้อ ๑๓ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ใช้แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และแบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

ทั้งนี้ องค์ประกอบและแบบประเมินสมรรถนะ แบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นไปตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

ข้อ ๑๔ เมื่อการประเมินเสร็จสิ้นแล้ว ให้มีการจัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไว้เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน ดังนี้

(๑) ให้จัดเก็บสำเนาแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไว้ที่หน่วยงาน

(๒) ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่เก็บต้นฉบับแบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ไว้ที่แฟ้มประวัติ หรือจัดเก็บไว้ในระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจัดให้มีระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ไว้สำหรับจัดเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว

ส่วนที่ ๒ วิธีการประเมิน

ข้อ ๑๕ ให้หัวหน้าหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยปราศจากอคติ

ข้อ ๑๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน ให้ประเมินสามองค์ประกอบ ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

(๓) คุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

โดยให้มีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ เว้นแต่ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้มีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐ : ๓๐ : ๒๐

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผู้ประเมินเปรียบเทียบผลงานที่ผู้รับการประเมินปฏิบัติได้จริงตลอดช่วงรอบการประเมิน กับตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ตั้งแต่เริ่มรอบการประเมินแล้วให้คะแนนตามความเป็นจริงในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินแบบการพิจารณาสัดส่วนพฤติกรรมที่แสดงออกต่อพฤติกรรมที่คาดหวัง ซึ่งจะประเมินว่าผู้รับการประเมินได้แสดงสมรรถนะตามที่กำหนดมากน้อยเพียงใด คิดเป็นสัดส่วนมากน้อยอย่างไร เมื่อเทียบกับระดับพฤติกรรมที่คาดหวัง ซึ่งถ้าผู้รับการประเมินแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังได้มากก็จะได้คะแนนประเมินสูง โดยมีรายละเอียดของมาตรวัดแต่ละระดับ ดังนี้

น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	เท่ากับ ๑ คะแนน
มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	เท่ากับ ๒ คะแนน
มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	เท่ากับ ๓ คะแนน
มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	เท่ากับ ๔ คะแนน
มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๙๐	เท่ากับ ๕ คะแนน

ในการนำมาตราวัดนี้ไปใช้ ให้ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

(๒.๑) พิจารณาสมรรถนะที่ละเรื่อง เพื่อประเมินและให้คะแนนตามมาตรวัด แล้วจึงบันทึกผลลงในแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สำหรับสมรรถนะเรื่องที่เหลือให้ดำเนินการเช่นเดียวกันจนครบทุกเรื่อง

(๒.๒) ในการประเมินสมรรถนะหนึ่ง ๆ ให้พิจารณาว่าผู้รับการประเมินถูกคาดหวังว่า จะต้องมีสมรรถนะนั้นในระดับใด

(๒.๓) ผู้ประเมินพิจารณารายละเอียดพฤติกรรมในพจนานุกรมสมรรถนะที่ละรายการ ในแต่ละเรื่องจนถึงระดับสมรรถนะที่กำหนด (สมรรถนะที่คาดหวัง) จากนั้นจึงให้คำนวณว่าพฤติกรรมที่ทำได้ คิดเป็นร้อยละเท่าใดของรายการพฤติกรรมที่คาดหวังทั้งหมด แล้วจึงนำผลการคำนวณไปเทียบกับมาตรฐานวัด ว่าอยู่ในระดับใด จึงให้คะแนนตามระดับที่ได้ กรณีที่ผลการคำนวณพฤติกรรมที่ทำได้นำมาคำนวณหาค่าร้อยละ แล้วถ้ามีเศษทศนิยมตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไป ให้ปัดเป็น ๑ ก่อน แล้วจึงนำไปเทียบกับมาตรฐานวัดตามข้อ ๑๖ วรรคสาม (๒)

(๓) คุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยา ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ การประเมินองค์ประกอบนี้ ให้ประเมินจำนวน ๑๐ เรื่อง ๆ ละ ๑๐ คะแนน รวม ๑๐๐ คะแนน

กรณีมีผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินจะต้องร่วมกันทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง และหากมีผลการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุงเป็นครั้งที่ ๒ ผู้รับการประเมินจะมีทางเลือก ๓ ทางเลือก คือ ทางเลือกที่ ๑ หากประสงค์จะออกจากราชการ ก็ให้ยื่นคำขอต่อหัวหน้าหน่วยงานและให้หัวหน้าหน่วยงาน รายงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตามลำดับต่อไป ซึ่งการออกกรณีนี้จะได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ หรือ ทางเลือกที่ ๒ เข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยทำคำมั่น ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในครั้งที่ ๒ หรือ ทางเลือกที่ ๓ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการสั่งให้ออกจากราชการ โดยได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน กรณีเลือกทางเลือกที่ ๒ หากมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในระดับต้องปรับปรุงเป็นครั้งที่ ๓ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการสั่งให้ออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้ ตามที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๑๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ

สำหรับการนับระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ แต่ละกรณีมีดังนี้

(๑) กรณีโอนมาในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ตามระยะเวลาที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าหกเดือนแต่ไม่เกินหนึ่งปี

(๒) กรณีที่มีความจำเป็นต้องให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป อาจขยายระยะเวลา การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ไม่เกินสองครั้ง ครั้งละไม่เกินสามเดือน แต่เมื่อรวมกันแล้วระยะเวลาทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องไม่เกินหนึ่งปี

(๓) กรณีรายใดอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าย้ายไปดำรงตำแหน่งใหม่ จะนับเวลาทดลองราชการ ดังนี้

ตำแหน่งประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกัน ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปโดยให้ นับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อจากที่ได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเดิม

ตำแหน่งประเภทเดียวกันแต่ต่างสายงาน ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยให้เริ่มนับ เวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนับแต่วันที่ดำรงตำแหน่งใหม่

ตำแหน่งประเภทเดียวกัน แม้จะต่างสายงานแต่ภารกิจงานหรือกิจกรรมของงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใหม่นั้นสอดคล้องใกล้เคียง หรือไม่แตกต่างกันไปจากตำแหน่งเดิม จะให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปโดยให้นับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อจากที่ได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการในตำแหน่งเดิมก็ได้

ตำแหน่งคนละประเภทกับตำแหน่งเดิม ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยให้เริ่มนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนับแต่วันที่ดำรงตำแหน่งใหม่

การพ้นทดลองปฏิบัติราชการให้ยึดตามระยะเวลาในการทดลองปฏิบัติราชการ เว้นแต่กรณีที่มีการขยายระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้พ้นทดลองเมื่อครบระยะเวลาที่ขยายออกไป

ข้อ ๑๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น มีการประเมินตามแต่กรณี ดังนี้

กรณีเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญดังกล่าว โดยใช้หลักเกณฑ์ของส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นไปช่วยราชการ หรือไปปฏิบัติราชการ และให้หน่วยงานต้นสังกัดส่งข้อมูลและความเห็นไปประกอบการพิจารณา

กรณีกึ่งหนึ่งหรือน้อยกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ข้อมูลและความเห็น ให้หน่วยงานต้นสังกัดประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญดังกล่าว

กรณีย้ายไปหน่วยงานอื่น ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นย้ายมาดำรงตำแหน่งมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญดังกล่าว โดยให้หน่วยงานสังกัดเดิมส่งข้อมูลและความเห็นไปประกอบการพิจารณา

ยกเว้นข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการแทน หรือรักษาการในตำแหน่งให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่หน่วยงานต้นสังกัดโดยให้ประเมินในตำแหน่งที่สูงขึ้นที่ตนไปรักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่ง

ข้อ ๑๙ เมื่อถึงเดือนสุดท้ายของรอบการประเมินอาจแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือนระดับหน่วยงาน ประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยงานเป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงานไม่เกิน ๙ คน เป็นกรรมการ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินมาแล้ว เพื่อความโปร่งใส และเป็นธรรมให้สอดคล้องเป็นไปตามแนวทางของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งสมควรจะได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรืองดเลื่อนเงินเดือน

การประชุมของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือนระดับหน่วยงานตามวรรคหนึ่ง ให้นำความในข้อ ๘ มาใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๐ ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีผู้รับการประเมินไม่ลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว และบันทึกเหตุแห่งการนั้นไว้ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ในกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่เห็นด้วยกับผลการประเมิน และไม่ลงนามรับทราบผลการประเมิน ให้ผู้ประเมินจัดให้มีพยาน อย่างน้อย ๑ คน ซึ่งพยานต้องไม่เป็นคู่กรณีกับผู้รับการประเมินดังกล่าว กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่เห็นด้วยกับผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินมีสิทธิ์ร้องทุกข์ตามกฎหมายว่าด้วยการร้องทุกข์

ส่วนที่ ๓ เงื่อนไขการประเมิน

ข้อ ๒๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ให้มีการประเมินก่อนสิ้นรอบการประเมินแต่ละรอบ

ข้อ ๒๒ เมื่อประเมินแล้วให้แบ่งกลุ่มคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการออกเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง แต่ละระดับมีช่วงคะแนนการประเมิน ดังนี้

ระดับดีเด่น มากกว่าหรือเท่ากับ ๙๐ คะแนน

ระดับดีมาก มากกว่าหรือเท่ากับ ๘๐ คะแนน แต่ไม่ถึง ๙๐ คะแนน

ระดับดี มากกว่าหรือเท่ากับ ๗๐ คะแนน แต่ไม่ถึง ๘๐ คะแนน

ระดับพอใช้ มากกว่าหรือเท่ากับ ๖๐ คะแนน แต่ไม่ถึง ๗๐ คะแนน

ต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๐ คะแนน

ภายใต้ความในวรรคหนึ่ง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการอาจกำหนดแนวปฏิบัติในแต่ละรอบการประเมินเพิ่มเติมได้ และให้แจ้งหน่วยงานถือปฏิบัติต่อไป

หมวด ๒

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ส่วนที่ ๑ หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๒๓ ในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) ภายในวงเงินร้อยละ ๓ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน ตามลำดับ

การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง พิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการ โดยคิดเป็นร้อยละของฐานในการคำนวณที่กำหนดไว้ตามช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง หากการคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

เว้นแต่ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทและตำแหน่ง เมื่อได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดของระดับถัดไปแล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการโดยคิดเป็นร้อยละของฐานในการคำนวณที่กำหนดไว้ตามช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ส่วนการเบิกจ่ายนี้ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

การโอนเงินเดือนในแต่ละครั้งไม่ให้ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนได้รับการโอนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

การโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อโอนเงินเดือน

ข้อ ๒๔ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจะพิจารณาจัดสรรวงเงินที่ใช้โอนเงินเดือนจำนวนไม่เกินร้อยละ ๒.๙ ของอัตราเงินเดือน ที่จ่ายให้ข้าราชการพลเรือนสามัญกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และทั่วไป ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน ส่วนที่เหลือจัดไว้สำหรับการบริหารวงเงินในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เว้นแต่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ส่วนที่เหลือจากร้อยละ ๒.๙ จัดไว้สำหรับการบริหารวงเงินในภาพรวม ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ข้อ ๒๕ ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือผู้ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงศึกษาธิการพิจารณาบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๒ วิธีการโอนเงินเดือน

ข้อ ๒๖ เมื่อการประเมินเสร็จสิ้นแล้วให้หน่วยงานส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปยังหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วให้เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการโอนเงินเดือนของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อทำหน้าที่พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และผลการโอนเงินเดือนด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม พร้อมทั้งให้หน่วยงานทบทวนชี้แจง และแก้ไขให้สอดคล้องเป็นไปตามแนวทางของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งสมควรจะได้รับการโอนเงินเดือน หรือลดโอนเงินเดือน ประกอบด้วยรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญตามที่ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเห็นสมควร และในองค์ประกอบนี้ต้องมีศึกษาธิการภาค จำนวน ๖ คน ผู้แทนสำนักส่วนกลางจำนวนไม่เกิน ๑๐ คน โดยในจำนวนนี้ให้มีผู้อำนวยการสำนักนิติการ เป็นกรรมการรวมอยู่ด้วย และผู้อำนวยการสำนักอำนาจการ เป็นเลขานุการ

ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของประเภทอำนาจการ และประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งอาจเป็นคณะเดียวกันตามวรรคหนึ่งก็ได้

การประชุมของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการโอนเงินเดือนของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตามวรรคหนึ่ง ให้นำความในข้อ ๘ มาใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๗ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ให้มีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ตามที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๒๘ ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่เสนอปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบพิจารณาบริหารวงเงินส่วนที่เหลือ จัดไว้สำหรับการบริหารวงเงินในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ร้อยละ ๐.๑ หากมีวงเงินเหลือคืนหน่วยงาน ให้แจ้งวงเงินผ่านระบบประมวลผลข้อมูลเงินเดือน เพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานนำไปจัดสรรเพิ่มเติมให้กับข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด และแจ้งผลการบริหารวงเงินดังกล่าวให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ทราบผ่านระบบประมวลผลข้อมูลเงินเดือนต่อไป

ข้อ ๒๙ เมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับ ได้พิจารณาเสนอความเห็นแล้ว ให้เสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

ข้อ ๓๐ ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่จัดส่งคำสั่งเลื่อนเงินเดือน เพื่อให้หน่วยงานประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบเป็นการทั่วไป พร้อมทั้งแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคลประกอบด้วย

(๑) อัตราร้อยละที่ได้รับเลื่อน

(๒) ฐานในการคำนวณ

(๓) จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน

(๔) เงินเดือนที่พึงจะได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือน

(๕) ในกรณีมีข้าราชการพลเรือนสามัญที่ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ให้แจ้งเหตุที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

ส่วนที่ ๓ เงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๓๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบการประเมินมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในรอบการประเมินต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในรอบการประเมินต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในรอบการประเมินต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในรอบการประเมินต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในรอบการประเมิน สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูกาน หรือปฏิบัติการวิจัย ในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในรอบการประเมิน สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ข้าราชการพลเรือนสามัญรายใดลาป่วยหรือลาภักจรวมกันเกิน ๘ ครั้ง หรือมาทำงานสายเกิน ๙ ครั้ง ในรอบการประเมิน จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง

(๙) ในรอบการประเมินต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอบบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๓๒ ข้าราชการรายใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนเพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสาย หากปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พิจารณาแล้วเห็นว่ามิใช่เหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้น ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงศึกษาธิการ พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย หาก อ.ก.พ. กระทรวงศึกษาธิการ เห็นชอบด้วย จึงจะสั่งเลื่อนเงินเดือนได้

ในกรณีที่ข้าราชการไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนเพราะเหตุอื่นนอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง หากปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พิจารณาแล้วเห็นว่ามิใช่เหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้น ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงศึกษาธิการนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงศึกษาธิการ พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย หาก อ.ก.พ. กระทรวงศึกษาธิการ เห็นชอบด้วยให้นำเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณา หาก ก.พ. เห็นชอบด้วย จึงจะสั่งเลื่อนเงินเดือนได้

ข้อ ๓๓ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้พิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และให้นำข้อมูลการลา พุทธกรรมมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบ

ข้อ ๓๔ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญามาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๓๕ กรณีที่ข้าราชการถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษจะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

กรณีข้าราชการถูกสั่งลงโทษทางวินัยและถูกศาลพิพากษาลงโทษในคดีอาญาด้วย แต่การลงโทษทั้ง ๒ กรณีเกิดจากการกระทำผิดเดียวกัน ให้ลงโทษงดเลื่อนเงินเดือน ๑ ครั้ง โดยหากงดเลื่อนเงินเดือนจากการลงโทษทางวินัยหรืออาญาไปแล้ว เมื่อผลการพิจารณาลงโทษอีกครั้งหนึ่งแล้วเสร็จก็ไม่ต้องงดเลื่อนเงินเดือนซ้ำอีก ทั้งนี้ ไม่รวมกรณีที่การถูกสั่งลงโทษทางวินัยและการถูกศาลพิพากษาลงโทษในคดีอาญาที่เกิดจากการกระทำที่ต่างกรรมต่างวาระกัน

ข้อ ๓๖ ในรอบการประเมินที่แล้วมา ถ้าข้าราชการอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่จะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุ ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๓๗ กรณีข้าราชการอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ถึงแก่ความตาย ก่อนวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายนให้นำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นมาคำนวณรวมเป็นวงเงินงบประมาณ ในวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี และให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๓๘ กรณีข้าราชการได้รับเงินเดือนถึงระดับเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นและเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือน สูงสุดตามที่ ก.พ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้น ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่งเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อน เงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

สำหรับงบประมาณที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษให้ใช้จ่ายจากงบประมาณรายจ่าย ประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในโอกาสแรกก่อน หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้เบิกจ่าย จากงบกลาง

หมวด ๓

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ตำแหน่งประเภทบริหาร
ประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน

หลักเกณฑ์ของตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ
ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน

ข้อ ๓๙ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตำแหน่ง ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ถือปฏิบัติตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ องค์ประกอบประเมินผลการปฏิบัติราชการ และแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามส่วนราชการกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายสุเทพ แก่งสันเทียะ)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ