



ประกาศโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย

ที่ ๑ / 2563

เรื่อง แนวปฏิบัติและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย

โรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรในทุกปีการศึกษา เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีคุณภาพมาตรฐาน เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน และสามารถนำผลการประเมินไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างแท้จริง ดังนั้นจึงได้จัดทำคู่มือการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย ให้ทุกฝ่ายนำไปเป็นแนวทางดำเนินการดังต่อไปนี้

1. นิยามศัพท์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

- ผู้อำนวยการ** หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550
- บุคลากร** หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะผู้ร่วมบริหารของโรงเรียน ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา
- ผู้ร่วมบริหาร** หมายถึง บุคคลที่โรงเรียนแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าของหน่วยงานตามโครงสร้างการบริหารของโรงเรียนในแต่ละปีการศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยฝ่าย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าระดับชั้น และหัวหน้างาน
- ครูผู้สอน** หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในโรงเรียน
- บุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง ผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่หลักให้บริการ หรือปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการบริหารการศึกษาในโรงเรียน
- เกณฑ์พื้นฐานของโรงเรียน** หมายถึง ผลงานที่บุคลากรได้จัดทำขึ้นหรือกิจกรรมต่างๆที่บุคลากรเข้าร่วมในแต่ละปีการศึกษา ประกอบด้วย
- (1) งานวิจัยชั้นเรียน/วิจัยเพื่อแก้ปัญหาทางน อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 เรื่อง
  - (2) แฟ้มพัฒนางาน (Portfolio)
  - (3) สถิติ/จำนวนชั่วโมงการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน
  - (4) สถิติการอยู่เวรของโรงเรียน
- การปฏิบัติงาน** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรตามที่โรงเรียนมอบหมาย
- ผลการปฏิบัติงาน** หมายถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ตัวชี้วัดผลงานของหน่วยงาน/ฝ่าย (KRA)** หมายถึง ความสำเร็จของผลงานที่หน่วยงาน/ฝ่ายตั้งเป้าหมายไว้ โดยเกิดจากการทำงานร่วมกัน/การทำงานเป็นทีม
- ตัวชี้วัดผลงานของตัวเอง (KPI)** หมายถึง ตัวชี้วัดของการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคลตามเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติหน้าที่
- วิถีมงฟอร์ต (Montfort Way)** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงเอกลักษณ์ของบุคลากรตามแนวทางการจัดการศึกษามงฟอร์ต
- มาตรฐานครูมงฟอร์ต** หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะพึงประสงค์ที่บ่งบอกถึงลักษณะเฉพาะของความเป็นครูโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย
- การทำงานเป็นทีม (Teamwork)** หมายถึง การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน หน่วยงาน ฝ่ายและองค์กรบรรลุเป้าหมาย
- สมรรถนะ (Competency)** หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์กร เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

2. วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

- 2.1 เพื่อพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
- 2.2 เพื่อแก้ไขจุดบกพร่อง พัฒนาจุดเด่น
- 2.3 เพื่อพิจารณาดำแหน่งที่เหมาะสม

- 2.4 เพื่อปรับฐานเงินเดือน  
2.5 เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

### 3. ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

- 3.1 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร 2 ครั้งต่อปีการศึกษา  
3.1.1 ผลการประเมินครั้งที่ 1 นำไปใช้เพื่อติดตามการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร  
3.1.2 ผลการประเมินครั้งที่ 2 นำไปใช้ในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน  
3.2 นำเสนอผลประเมินการปฏิบัติงานต่อผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาอนุมัติ  
3.3 ในกรณีที่มิเหตุผลอันควร ผู้รับการประเมินมีสิทธิอุทธรณ์ผลการประเมินต่อผู้อำนวยการ ภายใน 5 วันทำการหลังจากประกาศผลการประเมินฯ

### 4. เงื่อนไขของผู้รับการประเมิน

- 4.1 บุคลากรทุกคนจะได้รับการประเมินจากหัวหน้าตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน โดยทุกคนจะได้รับการประเมินจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ดังนี้

ผู้ได้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน	
	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
หัวหน้าฝ่าย และผู้ช่วยฝ่าย	ประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าระดับชั้น และหัวหน้างาน	ประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้/ หัวหน้าระดับชั้น/หัวหน้างานที่ เกี่ยวข้อง	รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายที่สังกัด
ครูผู้สอน	ประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าระดับชั้น	หัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยวิชาการ
บุคลากรทางการศึกษา	ประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าต้นสังกัด	หัวหน้าฝ่าย/ผู้ช่วยฝ่ายที่สังกัด หัวหน้างาน (กรณีไม่มีหัวหน้า งาน ให้หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง ร่วมประเมิน)

4.2 บุคลากรที่จะได้รับการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนจะต้องปฏิบัติหน้าที่ครบ 1 ปีการศึกษา นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุเป็นครูหรือบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย

4.3 บุคลากรที่อนุมัติให้ศึกษาต่อในภาคปกติ (วันจันทร์ ถึง วันศุกร์) จะไม่ได้รับการพิจารณาให้ขึ้นเงินเดือน

### 5. กรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ประกอบด้วย การประเมินจากส่วนต่าง ๆ ดังนี้

- 5.1 ประเมินตามตัวชี้วัดผลงานของตนเอง (KPI)  
5.1.1 ประเมินตามบทพรรณนางาน (Job Description)  
5.1.2 ประเมินตามสมรรถนะ (Competency) และประเมินตามมาตรฐานครูมงฟอร์ต  
5.2 ประเมินตามตัวชี้วัดของหน่วยงาน (KRA)  
5.2.1 ประเมินตามความสำเร็จ/เป้าหมายของผลงานที่หน่วยงาน/ฝ่าย  
5.2.2 ประเมินการทำงานเป็นทีม (Teamwork)  
5.3 ประเมินการปฏิบัติตามวิถีมงฟอร์ต (Montfort Way)  
5.4 ประเมินจากเกณฑ์พื้นฐานของโรงเรียน

## 6. องค์ประกอบการประเมิน

1. ประเมินตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของตัวเอง (KPI)	25	คะแนน
2. ประเมินตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (KRA)	25	คะแนน
3. ประเมินการปฏิบัติตามวิถีมงฟอร์ต	25	คะแนน
4. ประเมินจากเกณฑ์พื้นฐานของโรงเรียน	25	คะแนน
4.1 วิจัยและนวัตกรรม	10	คะแนน
4.2 การพัฒนาตนเอง	5	คะแนน
4.3 พัฒนาผลงาน	5	คะแนน
4.4 สถิติการอยู่เวร	5	คะแนน
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>คะแนน</b>

## 7. การขึ้นเงินเดือน ให้เป็นไปตามประกาศโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย เรื่อง การบริหารครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร อัตรากำลัง มาประกอบการพิจารณา

7.1 ผู้ที่จะได้รับการขึ้นเงินเดือน คือ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ครบ 1 ปีการศึกษา นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุเป็นครูหรือบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย โดยต้องเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาที่กำหนด

7.2 คุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการขึ้นเงินเดือน มีดังนี้

7.2.1 ไม่ประพฤติผิดจรรยาบรรณครูจนถึงขั้นได้รับการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร หรือผิดกฎหมายตามลหุโทษ

7.2.2 ต้องไม่ได้รับการตักเตือนในระดับขั้นต้น ตามประกาศโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย เรื่อง การบริหารครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร อัตรากำลัง

7.2.3 ต้องปฏิบัติครบตาม ข้อ 6(4)

## 8. บุคลากรที่มีรางวัลการแข่งขันหรือผลงานที่เกิดกับนักเรียนหรือตนเอง (ตามวิชาชีพ/ตำแหน่งงาน) จะได้รับรางวัลพิเศษ (นับรางวัล สูงสุดเพียง 1 รายการ)

8.1 ผลงานด้านวิชาการ คือ นวัตกรรม งานวิจัย ตำรา หนังสือหรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ เช่น สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ โดยผลงานทางวิชาการนั้นต้องเป็นผลงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับการเผยแพร่และยอมรับจาก คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเท่านั้น

(1) ระดับนานาชาติ 6,000 บาท และเพิ่มคะแนนพิเศษ 5 คะแนน

(2) ระดับประเทศ 5,000 บาท

8.2 รางวัลการแข่งขัน ต้องเป็นผลงานที่มาจากការวางแผนการพัฒนานักเรียน ด้วยกระบวนการฝึกสอน จากที่ไม่มีการ ทักษะ จนสามารถมีความพร้อมในทักษะที่ได้รับการฝึกสอน ส่งผลให้นักเรียนสามารถเป็นตัวแทนของโรงเรียนเข้าร่วมการแข่งขันในระดับต่าง ๆ โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ผลงานมีการนำเสนอแผนงาน/โครงการ ผ่านหัวหน้าหน่วยงาน ตามโครงสร้างการบริหารของโรงเรียน (ภายในวันที่ 30 กันยายน 2563 )

(1) ระดับนานาชาติ (ทุกรางวัล เพิ่มคะแนนพิเศษ 10 คะแนน)

ชนะเลิศ 6,000 บาท

รองชนะเลิศอันดับ 1 5,500 บาท

รองชนะเลิศอันดับ 2 4,000 บาท

(2) ระดับประเทศ

ชนะเลิศ 3,500 บาท

## 9. การพิจารณาขั้นสุดท้ายให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้อำนวยการ

ประกาศ ณ วันที่ 1 กันยายน 2563

(ภราดา ดร. สุรกิจ ศรีสรณกุลวงศ์)  
ผู้อำนวยการโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย