



คู่มือการโอนเงินเดือน
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .

กลุ่มงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
กระทรวงมหาดไทย

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑-๒
๒. กระบวนการพิจารณาเงินเดือน	๓
๓. คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการเงินเดือน	๓-๔
๔. การเงินเดือนผู้ที่ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการเงินเดือน	๔
๕. ขั้นตอนการเงินเดือน	๔-๗
๖. ช่องทางการสืบค้นข้อมูล	๑๐
๗. คำถามเกี่ยวกับการใช้บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงและการเงินเดือนแบบร้อยละ	๑๑-๑๓

คู่มือการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นได้รับเงินเดือนเงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓. การเลื่อนเงินเดือนตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้ถือปฏิบัติตั้งแต่ครั้งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำหรับการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป โดยให้นำผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ที่ได้ดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปฉบับเดิมมาใช้ประกอบเป็นคุณสมบัติการเลื่อนเงินเดือนในครั้งนี้

๒. บัญชีเงินเดือนให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแผนกท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ดังนี้

	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	๒๔๗๕๐	๓๔๓๓๐	๔๑๖๒๐	๕๘๓๗๐	๖๕๐๕๐	๗๖๘๐๐
ขั้นต่ำ	๑๕๐๕๐	๑๕๕๔๐	๑๖๑๗๐	๑๗๘๖๐	๒๔๔๐๐	๒๙๗๘๐
อันดับ	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	คศ.๕

๑๙๙๐๐ ๓. ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนในแต่ละอันดับตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๒ ซึ่งมีมติเห็นชอบกำหนดช่วงเงินเดือนและฐานในการคำนวณ ดังนี้

อันดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
		ระดับ	อัตรา
คศ.๕	๖๐,๘๕๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๖๘,๕๖๐
	๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง	๖๐,๘๓๐
คศ.๔	๕๐,๓๓๐ - ๖๗,๐๕๐	บน	๕๙,๖๓๐
	๒๔,๔๐๐ - ๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
คศ.๓	๔๐,๒๘๐ - ๕๗,๓๗๐	บน	๔๙,๓๓๐
	๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
คศ.๒	๓๐,๒๓๐ - ๔๑,๖๒๐	บน	๓๕,๒๗๐
	๑๖,๑๗๐ - ๓๐,๒๐๐	ล่าง	๓๐,๒๐๐
คศ.๑	๒๔,๘๗๐ - ๓๔,๓๑๐	บน	๒๙,๖๐๐
	๑๕,๕๔๐ - ๒๔,๘๘๐	ล่าง	๒๒,๗๘๐
ครูผู้ช่วย	๑๙,๙๑๐ - ๒๔,๗๕๐	บน	๒๒,๓๓๐
	๑๕,๐๕๐ - ๑๙,๙๐๐	ล่าง	๑๗,๕๘๐

๔. เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรวงเงินงบประมาณอย่างเป็นธรรม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริหารวงเงินในการโอนเงินเดือนในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๑ ให้เลื่อนในอัตราร้อยละที่แตกต่างกันตามคะแนนผลการปฏิบัติงานภายในวงเงิน รวมร้อยละ ๓ ของอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ทั้งหมดที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน (ให้นับรวมอัตราเงินเดือนของผู้ที่ไปช่วยราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่นด้วย)

๔.๒ ให้โอนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูฯ แต่ละคนในแต่ละครั้งไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ จะใช้วิธีการหารเฉลี่ยให้แต่ละคนได้รับการโอนเงินเดือนในอัตราที่เท่ากันไม่ได้ การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการโอนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปัดเป็นสิบบาท

๔.๓ ผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือน ให้คำนวณร้อยละที่ได้เลื่อนจาก ฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

๔.๔ การแบ่งกลุ่มเพื่อโอนเงินเดือน ให้แบ่งข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้
 กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ที่รับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย, ศศ.๑, ศศ.๒ และ ศศ.๓
 กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ที่รับเงินเดือนอันดับ ศศ.๔ และ ศศ.๕
 ทั้งนี้ ในแต่ละกลุ่มให้บริหารวงเงินเพื่อโอนเงินเดือน โดยแยกวงเงินเพื่อใช้โอนเงินเดือนออกเป็น ๒ กลุ่ม และให้โอนเงินเดือนภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินเดือนของกลุ่มใดมีเหลือจึงสามารถเคลื่อนไปให้กลุ่มอื่นได้ ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ครูผู้ช่วยและเด็ก หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ช่วย และครู

กลุ่มที่ ๒ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์

๔.๕ ให้ยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก ประกอบกับความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้อมูลการลา พุดติกรรมการทำงาน ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวงเงินร้อยละ ๓ ที่คำนวณได้ มาเป็นข้อมูลสำคัญประกอบการพิจารณากำหนดอัตราร้อยละในการโอนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูฯ แต่ละคน

๔.๖ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อโอนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างชัดที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งโอนเงินเดือน

๕. กรณีผู้ที่ไม่ช่วยราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือส่วนราชการอื่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่นที่ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ มาช่วยราชการแจ้งผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ช่วยราชการไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด เพื่อประกอบการพิจารณาและสั่งโอนเงินเดือน

๖. การโอนเงินเดือนแต่ละรอบในแต่ละครั้งให้เลื่อนไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือน สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับในรอบที่ผ่านมา การออกคำสั่งโอนเงินเดือนรอบใหม่ให้ออกคำสั่งให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนตามที่ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. กำหนดก่อน แล้วจึงออกคำสั่งโอนเงินเดือน

๗. การโอนเงินเดือนผู้ที่ได้รับการเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ (ย้าย) หรือการรับโอน ในระหว่างครึ่งปีของการโอนเงินเดือน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดปัจจุบันเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ (ย้าย) หรือรับโอนก่อน แล้วจึงดำเนินการสั่งโอนเงินเดือนโดยนำคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการเดิมมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

๘. การแจ้งผลการโอนเงินเดือน ให้นายกองการปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีการแจ้งผลการโอนเงินเดือนให้ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ แต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะเป็นรายบุคคล

๙. รายงานผลการโอนเงินเดือน ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานผลการดำเนินการให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด เพื่อทราบ ภายใน ๕ วันทำการนับแต่ออกคำสั่งโอนเงินเดือน

๒. กระบวนการพิจารณาโอนเงินเดือน

ให้นายกองการปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาโอนเงินเดือน ทำหน้าที่พิจารณาและรายงานผลการพิจารณาเสนอความเห็นต่อนายกองการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งโอนเงินเดือน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย

๑) รองนายกองการปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒) หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารสถานศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ

๓) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น เป็นเลขานุการ

๓. คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการโอนเงินเดือน

ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาโอนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครั้งปีที่แล้วมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม สูงงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือสถานศึกษา

(๙) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมาย

(ฅ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (๔) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

๔. การเลื่อนเงินเดือนผู้ที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือน

ผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามข้อ ๓๑ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติราชการ การลาหรือการมาทำงานสาย ตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปนี้ แต่นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ ก.จ.จ ก.ท.จ หรือ ก.อบต.จังหวัด เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้ ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณเงินเดือนของผู้นั้น

๕. ขั้นตอนการเลื่อนเงินเดือน

๓. คำนวณวงเงินร้อยละ ๓ ที่สามารถจะใช้เลื่อนเงินเดือน โดยตรวจสอบอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นทุกราย ณ วันที่ ๓ มีนาคม (สำหรับการเลื่อนเงินเดือนครั้งที่ ๓) หรือ วันที่ ๓ กันยายน (สำหรับการเลื่อนเงินเดือนครั้งที่ ๒) เช่น มีข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ในสังกัด จำนวน ๑๒ คน

ตัวอย่าง

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	อันดับเงินเดือน	อัตราเงินเดือน
๑	ร.ร.ท.๑	นาย.....	ผอ.สอ.	คศ.๔	๖๐,๓๕๐
๒	ร.ร.ท.๒	นาง.....	ครู	คศ.๓	๒๓,๓๖๐
๓	ร.ร.ท.๑	นาง.....	ครู	คศ.๓	๓๐,๖๒๐
๔	ร.ร.ท.๑	นาย.....	ครู	คศ.๔	๖๗,๐๕๐
๕	ร.ร.ท.๑	นาง.....	ครู	คศ.๒	๒๘,๕๗๐
๖	ร.ร.ท.๑	นางสาว.....	ครู	คศ.๓	๓๐,๖๒๐
๗	ร.ร.ท.๑	นางสาว.....	ครู	คศ.๒	๔๐,๓๗๐
๘	ร.ร.ท.๑	นางสาว.....	ครู	คศ.๓	๒๒,๘๗๐
๙	ร.ร.ท.๑	นางสาว.....	ครู	คศ.๔	๖๐,๓๕๐
๑๐	ร.ร.ท.๑	นางสาว.....	ครู	คศ.๓	๒๓,๘๓๐
๑๑	ร.ร.ท.๑	นางสาว.....	ครู	คศ.๓	๒๔,๒๗๐
๑๒	ร.ร.ท.๑	นาย.....	ครู	คศ.๒	๒๘,๕๗๐
เงินเดือนรวม					๕๕๓,๑๐๐

เงินเดือนรวมของข้าราชการหรือพนักงานครูฯ = ๔๓๓,๑๐๐ บาท

คำนวณวงเงินร้อยละ ๓ $\rightarrow \frac{๔๔๓,๑๐๐ \times ๓}{๑๐๐} = ๑๓,๒๙๓$

๒. การแบ่งกลุ่มเพื่อเลื่อนเงินเดือน

๒.๑ ให้แยกกลุ่มข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ตามอันดับเงินเดือนที่ได้รับเป็น ๒ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ ๑ คือ อันดับ ครูผู้ช่วย คศ.๑ คศ.๒ และ คศ. ๓

กลุ่มที่ ๒ คือ อันดับ คศ. ๔ และ คศ. ๕

๒.๒ คำนวณวงเงินร้อยละ ๓ ของกลุ่มตามข้อ ๒.๑ เพื่อพิจารณาเกลี่ยวงเงินในกรณีที่วงเงินอีกกลุ่มหนึ่งไม่เพียงพอ

ตัวอย่างการคำนวณวงเงินร้อยละ ๓ ตารางที่ ๑

กลุ่มตำแหน่ง/อันดับเงินเดือน		จำนวน	อัตราเงินเดือน ณ ๑ มีนาคม	วงเงิน ร้อยละ ๓
ครูผู้ช่วย, คศ.๑-๓	ครูผู้ดูแลเด็ก/ครูผู้ช่วย/ครู	๙	๒๕๓,๗๐๐.๐๐	๗,๖๑๒.๘๐
คศ.๔-๕	ครู	๒	๓๒๙,๑๙๐.๐๐	๓,๘๗๕.๗๐
	ผอ./รอง ผอ./คณ.	๑	๖๐,๑๕๐.๐๐	๑,๘๐๔.๕๐
รวม		๑๒	๔๔๓,๑๐๐.๐๐	๑๓,๒๙๓.๐๐

๓. กำหนดอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณ

ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนด "ร้อยละ" ที่จะใช้ในการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล ตามช่วงคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยต้องคำนึงถึงรายละเอียด ดังนี้

(๑) ระดับผลการประเมิน

(๒) ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับ

(๓) วงเงินร้อยละ ๓ ที่สามารถใช้ในการเลื่อนเงินเดือน (ตัวอย่างมีวงเงิน ๑๓,๒๙๓.๐๐ บาท)

ตัวอย่าง ตารางที่ ๒ ใช้ประกอบตัวอย่างเพื่อแสดงที่มาของการคำนวณเพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้นเท่านั้น

ช่วงคะแนนประเมิน		ระดับการประเมิน	ร้อยละที่ได้เลื่อน
XX	- XX		
๙๖	๑๐๐	ดีเด่น	๖
๙๓	๙๕.๙๙	ดีเด่น	๕
๙๐	๙๒.๙๙	ดีเด่น	๔
๘๕	๘๙.๙๙	ดีมาก	๓.๕
๘๐	๘๙.๙๙	ดีมาก	๓
๗๕	๗๙.๙๙	ดี	๒.๕
๗๐	๗๙.๙๙	ดี	๒
๖๕	๖๙.๙๙	พอใช้	๓.๕
๖๐	๖๙.๙๙	พอใช้	๓
๐	๕๙.๙๙	ปรับปรุง	๐

๔. พิจารณาคำนวณอัตราร้อยละที่จะเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล

ให้คำนวณอัตราร้อยละที่จะเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลตามผลคะแนนประเมิน โดยนำข้อมูลอัตราเงินเดือน ฐานในการคำนวณและผลคะแนนประเมินรายบุคคลมาวิเคราะห์ ตามที่ได้กำหนดอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณตาม ข้อ ๓

เพื่อให้ผู้รับผิดชอบการเลื่อนเงินเดือนสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วและถูกต้องตามหลักการที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปนี้ จึงได้จัดทำสูตรการคำนวณเป็นไฟล์ Microsoft excels ชื่อตัวอย่างไฟล์คำนวณเลื่อนเงินเดือนครู เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปปรับใช้ได้ตามความเหมาะสม โดยให้กรอกรายละเอียดรายบุคคลตามตารางให้ครบถ้วน เมื่อข้อมูลครบถ้วนแล้วสูตรจะแสดงผล ฐานในการคำนวณร้อยละ เม็ดเงินที่ใช้เลื่อน จำนวนเงินที่ปิดเป็นฐานสิบและผลรวมที่แสดงตัวเลขให้ตรวจสอบได้ว่ามี การเลื่อนเงินเดือนเกินวงเงินร้อยละ ๓ หรือไม่

ลำดับ	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙
ลำดับ	ตำแหน่ง	อันดับเงินเดือน	อัตราเงินเดือน	คะแนนประเมิน	ฐานในการคำนวณ	ระดับของผลการประเมิน	ร้อยละที่ได้รับ	เม็ดเงินที่ได้เลื่อน
๑	ผอ.สอ.	คศ.๔	๖๐,๑๕๐	๘๐.๐๐	๕๙,๖๓๐	ดีมาก(๘๐)	๓.๐๐	๑๗๘๘.๕๐
๒	ครู	คศ.๓	๒๓๓๖๐	๘๘.๐๐	๒๒,๗๘๐	ดีมาก(๘๔)	๓.๐๐	๖๘๓.๕๐
๓	ครู	คศ.๓	๓๐,๖๒๐	๘๒.๐๐	๓๗,๒๐๐	ดีมาก(๘๒)	๓.๐๐	๑๓๓๖.๐๐
๔	ครู	คศ.๔	๖๙,๐๕๐	๗๙.๐๐	๕๙,๖๓๐	ดี(๗๙)	๒.๕๐	๑๔๙๐.๗๕
๕	ครู	คศ.๒	๒๘,๕๙๐	๗๙.๐๐	๓๐,๒๐๐	ดี(๗๙)	๒.๕๐	๗๕๕.๐๐
๖	ครู	คศ.๓	๓๐,๖๒๐	๘๔.๐๐	๓๗,๒๐๐	ดี (๗๙)	๒.๕๐	๙๓๐.๐๐
๗	ครู	คศ.๒	๔๐,๙๙๐	๗๕.๐๐	๓๕,๒๗๐	ดี(๗๕)	๒.๕๐	๘๘๑.๗๕
๘	ครู	คศ.๓	๒๒,๘๙๐	๘๘.๐๐	๒๒,๗๘๐	ดีมาก(๘๓)	๓.๐๐	๖๘๓.๕๐
๙	ครู	คศ.๔	๖๐,๑๕๐	๘๒.๐๐	๕๙,๖๓๐	ดีมาก(๘๒)	๓.๐๐	๑๗๘๘.๕๐
๑๐	ครู	คศ.๓	๒๓,๘๑๐	๘๕.๐๐	๒๒,๗๘๐	ดีมาก(๘๓)	๓.๐๐	๖๘๓.๕๐
๑๑	ครู	คศ.๓	๒๔,๒๙๐	๘๔.๐๐	๒๒,๗๘๐	ดีมาก(๘๔)	๓.๐๐	๖๘๓.๕๐
๑๒	ครู	คศ.๒	๒๘,๕๙๐	๘๖.๐๐	๓๐,๒๐๐	ดีมาก(๘๖)	๓.๕๐	๑๐๕๗.๐๐

ขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๑. กำหนดอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณตามตารางที่ ๒ ของข้อ ๓ ใน ซีทีที่ ๓ ชื่อ "เกณฑ์การให้เปอร์เซ็นต์" ทั้งนี้ การกำหนดช่วงคะแนน และอัตราร้อยละที่จะได้ขึ้นอยู่กับ วงเงิน จำนวนคน และผลคะแนน กรณีตัวอย่างกำหนดให้ผู้มีผลคะแนนประเมิน ๙๖ - ๑๐๐ ได้เลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๒

๒. กรอกข้อมูลรายละเอียดรายบุคคลในซีทีที่ ๓ ของไฟล์ ชื่อ "ผลการเลื่อนเงินเดือนรอบ ๓" ให้กรอกข้อมูลลำดับ ตำแหน่ง อันดับเงินเดือน และอัตราเงินเดือนปัจจุบัน ตามตารางช่องหมายเลข ๓ - ๕ ให้ครบถ้วน (สำหรับตารางช่องหมายเลข ๓ ให้พิมพ์ "คศ จุด" แล้วตามด้วยตัวเลข ดังนี้ "คศ.๒") เมื่อกรอกข้อมูลครบทั้ง ๓ รายการแล้วสูตรจะแสดงตัวเลข "ฐานในการคำนวณ" ในตารางช่องหมายเลข ๖

๓. กรอกคะแนนการประเมินในตารางช่องหมายเลข ๕ เมื่อกรอกแล้วสูตรจะแสดงผลระดับของผลการประเมินตามตารางช่องหมายเลข ๗ และแสดงผลร้อยละที่จะได้เลื่อนเงินเดือนตามที่กำหนดในข้อ ๓ พร้อมทั้งคำนวณเม็ดเงินตามร้อยละของฐานการคำนวณและตัวเลขเม็ดเงินที่ปัดเป็นฐานสิบแล้ว

กรณีผู้ใดมีเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับสูตรจะแสดงตัวเลขเงินค่าตอบแทนพิเศษที่ต้องเบิกจ่ายให้ด้วยตามตารางตัวอย่างการคำนวณอัตราร้อยละที่จะเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล แบบท้าย

ตารางตัวอย่างการคำนวณอัตราดอกเบี้ยเงินเดือนรายบุคคล

ที่	ชื่อ โรงเรียน/ ศศค.	เลขที่ ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ เงินเดือน (คศ.)	เงินเดือน ๑ มี.ค. ๖๖	คะแนน	ฐาน ในการ คำนวณ	คะแนน ประเมิน	เงินที่ได้เลือก			รวม เงินเดือน ที่ได้เลือก	ค่าคอมเพน ดิส
										ร้อยละ	คิดเป็นเงิน	ปีเป็น หลัก ๑๐		
๑	รร.ป.๓	๑๓๒๐๘๕๕๐๐๖๖๔	นาย	ผ.ร.ร.	คศ.๔	๖๐,๑๕๐	๘๐.๐๐	๕๙,๖๓๐	สี่มาก(๘๐)	๑๓๘๘.๙๐	๓๓๙๐	๖๓,๙๙๐	๐.๐๐	
๒	รร.ป.๑	๑๓๒๐๘๖๕๐๐๖๖๕	นาง	ครู	คศ.๓	๒๓,๓๖๐	๘๔.๐๐	๒๒,๓๘๐	สี่มาก(๘๔)	๖๙๐	๖๙๐	๒๔,๐๗๐	๐.๐๐	
๓	รร.ป.๑	๑๓๒๐๘๖๕๐๐๖๖๖	นาง	ครู	คศ.๓	๓๐,๖๒๐	๘๖.๐๐	๓๑,๒๐๐	สี่มาก(๘๖)	๑๑๒.๐๐	๑๑๒.๐๐	๓๑,๓๑๒	๐.๐๐	
๔	รร.ป.๑	๑๓๒๐๘๖๕๐๐๖๓๕	นาย	ครู	คศ.๔	๖๙,๐๕๐	๗๙.๐๐	๕๙,๖๓๐	สี่(๗๙)	๒,๕๐	๒,๕๐	๗๐,๑๓๐	๐.๐๐	
๕	รร.ป.๑	๑๓๒๐๘๖๕๐๐๖๓๕	นาง	ครู	คศ.๒	๒๘,๕๙๐	๗๙.๐๐	๓๐,๒๐๐	สี่(๗๙)	๒,๕๐	๒,๕๐	๓๒,๗๐๐	๐.๐๐	
๖	รร.ป.๑	๑๓๒๐๘๖๕๐๐๖๓๖	นางสาว	ครู	คศ.๓	๓๐,๖๒๐	๗๙.๐๐	๓๑,๒๐๐	สี่(๗๙)	๒,๕๐	๒,๕๐	๓๒,๗๐๐	๐.๐๐	
๗	รร.ป.๑	๑๓๒๐๘๖๕๐๐๖๓๗	นางสาว	ครู	คศ.๒	๔๐,๙๙๐	๗๕.๐๐	๓๙,๒๗๐	สี่(๗๕)	๒,๕๐	๒,๕๐	๔๑,๗๖๐	๒๕๓.๗๕	
๘	รร.ป.๑	๑๓๒๐๘๖๕๐๐๖๓๘	นางสาว	ครู	คศ.๓	๒๒,๘๙๐	๘๓.๐๐	๒๒,๓๘๐	สี่มาก(๘๓)	๓.๐๐	๖๘๓.๔๐	๒๓,๐๖๓	๐.๐๐	
๙	รร.ป.๑	๑๓๒๐๘๖๕๐๐๖๓๙	นางสาว	ครู	คศ.๔	๖๐,๓๕๐	๘๖.๐๐	๕๙,๖๓๐	สี่มาก(๘๖)	๓.๐๐	๓๓๘๘.๙๐	๖๓,๐๑๘	๐.๐๐	
๑๐	รร.ป.๑	๑๓๒๐๙๐๐๓๖๖๙๐	นางสาว	ครู	คศ.๓	๒๓,๘๓๐	๘๓.๐๐	๒๒,๓๘๐	สี่มาก(๘๓)	๓.๐๐	๖๘๓.๕๐	๒๖,๐๖๓	๐.๐๐	
๑๑	รร.ป.๑	๑๓๒๐๙๐๐๓๖๖๙๑	นางสาว	ครู	คศ.๓	๒๕,๒๕๐	๘๔.๐๐	๒๒,๓๘๐	สี่มาก(๘๔)	๓.๐๐	๖๘๓.๕๐	๒๖,๐๖๓	๐.๐๐	
๑๒	รร.ป.๑	๑๓๒๐๙๐๐๓๖๖๙๒	นาย	ครู	คศ.๒	๒๘,๕๙๐	๘๖.๐๐	๓๐,๒๐๐	สี่มาก(๘๖)	๓.๕๐	๓๐๕๓.๐๐	๓๓,๖๕๐	๐.๐๐	

๔. ตรวจสอบการใช้วงเงิน

เมื่อกรอกข้อมูลในตารางการคำนวณอัตราร้อยละที่จะโอนเงินเดือนรายบุคคล ครบถ้วนถูกต้อง แล้วผลรวมของจำนวนเงินที่ใช้โอนจะแสดงในตารางแรกของซีทีที่ ๑ ผลการโอนเงินเดือน ดังนี้

ตำแหน่ง/อันดับเงินเดือน		จำนวน	อัตราเงินเดือน ณ ๑ มีนาคม	วงเงิน ร้อยละ ๓	เงินที่ใช้ ในการเลื่อน เงินเดือน	ค่าตอบแทน พิเศษ	วงเงิน คงเหลือ (บาท)
ครูผู้ช่วย, คศ.๑ - ๓	ครูผู้ดูแลเด็ก/ ครูผู้ช่วย	๐	๐	๐	๐	๐	๐
	ครู	๙	๒๕๓,๗๖๐.๐๐	๗,๖๑๒.๘๐	๗,๒๖๐.๐๐	๒๕๓.๗๕	๑๐๑.๐๕
คศ.๔ - ๕	ครู	๒	๑๒๙,๑๙๐.๐๐	๓,๘๗๕.๗๐	๓,๒๙๐.๐๐	๐.๐๐	๕๘๕.๗๐
	ผอ./รองผอ./ ศน.	๑	๖๐,๑๕๐.๐๐	๓,๘๐๔.๕๐	๑,๗๙๐.๐๐	๐.๐๐	๓๔.๕๐
รวม		๑๒	๔๔๓,๑๐๐.๐๐	๑๓,๒๙๓.๐๐	๑๒,๓๔๐.๐๐	๒๕๓.๗๕	๗๐๑.๒๕

- จากตารางแสดงผลรวมของจำนวนเงินที่ใช้โอนทั้งหมดไม่เกินวงเงินร้อยละ ๓
- กลุ่มผู้ได้รับเงินเดือนอันดับ ครูผู้ช่วย คศ.๑ - ๓ ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก/ครูผู้ช่วย/ครู และกลุ่มผู้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ - ๕ ตำแหน่งครู/ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา/ศึกษานิเทศก์ วงเงินที่ใช้ในการโอนเงินเดือนจะต้องไม่เกินวงเงินของกลุ่มตนเอง หากใช้เกินวงเงิน (ตัวเลขติดลบ) จะต้องปรับลดอัตราร้อยละลง เพื่อให้วงเงินที่ใช้ในการโอนเงินเดือนอยู่ในวงเงินของกลุ่มตนเอง
- กลุ่มผู้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ - ๕ ตำแหน่งครู/ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา/ศึกษานิเทศก์ มีวงเงินคงเหลือให้สามารถเกลี่ยกันได้ภายในกลุ่มอันดับของตนเอง
- กรณีกลุ่มผู้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ - ๕ มีวงเงินคงเหลือไม่สามารถเกลี่ยข้ามกลุ่มให้กับกลุ่มผู้ได้รับเงินเดือนอันดับ ครูผู้ช่วย คศ.๑ - ๓ ได้ และหากกลุ่มผู้ได้รับเงินเดือนอันดับ ครูผู้ช่วย คศ.๑ - ๓ มีวงเงินคงเหลือก็ไม่สามารถเกลี่ยข้ามกลุ่มให้กับกลุ่มผู้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ - ๕ ได้เช่นเดียวกัน
- การโอนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินให้อยู่ในวงเงินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนรวมของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีมีเงินเหลือไม่สามารถนำมาใช้ในรอบการประเมินครั้งถัดไปได้

ช่องทางการสืบค้นข้อมูล

๑. QR Code ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (พร้อมแบบประเมินโอนเงินเดือน)



๒. QR Code ตารางการคำนวณโอนเงินเดือนแบบอัตราร้อยละ (สำหรับดาวน์โหลด File Excls)



ผู้รับผิดชอบ

นางทิพรวิ รัตนรังสรรค์
นางสาวน้ำทิพย์ ทิรัญวงศ์
นางสาวกชนิกา ใจเกลี้ยง

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

คำถามเกี่ยวกับการใช้บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขึ้นสูงและการโอนเงินเดือนแบบร้อยละ

คำถาม	คำตอบ
<p>๑. กรณีเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือได้รับวิทยฐานะสูงขึ้น วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เป็นต้นมา เช่น ครูผู้ช่วย ได้รับแต่งตั้งเป็นครู, ครู คศ.๑ ได้เลื่อนอันดับเงินเดือน เป็น คศ.๒ การให้ได้รับเงินเดือน จะปฏิบัติอย่างไร</p>	<p>มาตรฐานทั่วไปของ ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง และเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตามบัญชีแบบท้าย พ.ร.บ.เงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ บัญชีชั่วคราวแบบที่มีขึ้นเงินเดือนสิ้นผล และให้ใช้บัญชีแบบท้ายที่มีเพียงเงินเดือนขั้นต่ำขึ้นสูงของแต่ละอันดับเท่านั้น จึงไม่มีขึ้นเงินเดือนให้เทียบ ดังนั้น การสั่งให้ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นที่ได้เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือได้รับวิทยฐานะสูงขึ้น ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ จึงต้องสั่งให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเงินเดือนเท่าเดิม แต่เปลี่ยนตำแหน่งและอันดับเงินเดือนเท่านั้น เช่น ครู คศ.๑ รับเงินเดือนอัตรา ๒๔,๒๕๐ บาท แต่งตั้งเป็น ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ จะได้รับเงินเดือนอัตรา ๒๔,๒๕๐ บาท เท่าเดิม (ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๓๐ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๑)</p>
<p>๒. ผลการประเมินอยู่ในกลุ่มดีเด่น แต่การเลื่อนเงินเดือน ได้เลื่อนร้อยละอยู่ในกลุ่มดีมากเนื่องจากเงินไม่พอ วิธีแก้ปัญหาทำอย่างไร</p>	<p>โดยหลักการที่ถูกต้อง ต้องกำหนดช่วงคะแนนและร้อยละที่จะได้รับไว้ กรณีที่ได้รับคะแนนในระดับเดียวกัน ช่วงค่าคะแนนกลุ่มระดับเดียวกัน ควรได้รับร้อยละตามอัตราที่กำหนด โดยพิจารณาร่วมกับวงเงินร้อยละ ๓ กรณีนี้ควรตรวจสอบซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพื่อความถูกต้อง</p>
<p>๓. กรณีครูรักษาการ ผอ.ร.ร. ต้องคิดในกลุ่มใดและใช้แบบประเมินแบบใด แบบสายผู้สอนหรือสายผู้บริหารการศึกษา</p>	<p>ต้องคิดในกลุ่มตำแหน่งที่ผู้นั้นครองอยู่จริง เพราะอัตราเงินเดือนเป็นอัตราของตำแหน่งนั้น การได้รับแต่งตั้งให้รักษาการฯ เป็นงานอื่นที่ได้รับมอบหมายไม่มีผลเป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหรือสถานะของผู้ดำรงตำแหน่ง</p>
<p>๔. กรณีครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๔ เดือน และเสียชีวิตก่อนวันที่ ๑ มี.ค. หรือ ๑ ก.ย. ให้เลื่อนเงินเดือนได้นั้น จะให้ใช้เม็ดเงินมาจากส่วนใดในการเลื่อนเนื่องจาก ณ วันที่ ๑ มี.ค. /๑ ก.ย. ไม่ได้นับตัวและไม่มีฐานเงินเดือน</p>	<p>ให้นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย ตามข้อ ๑๙ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ กรณีนี้ไม่ค้างถึงเม็ดเงินที่จะใช้เลื่อนเงินเดือนเพราะเป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานทั่วไปนี้</p>
<p>๕. การนับมีตัว ๓ มี.ค. ๖๒ เนื่องจากจะมีการแต่งตั้งให้ผู้อำนวยการคัดเลือกดำรงตำแหน่ง ผอ.ร.ร. ในวันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๒ หากมีครูสอบ ผอ.ร.ร. ได้ การนับมีตัวให้นับในกลุ่มตำแหน่ง ผอ.ร.ร. เลย (แม้ยังไม่ได้ส่งตัว) ใช่หรือไม่</p>	<p>ให้ยึดคำสั่งแต่งตั้งเป็นหลัก หากแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผอ.สถานศึกษา วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ก็ต้องนับมีตัวในตำแหน่ง ผอ.สถานศึกษา และนำวงเงิน ๓% ไปบริหารในกลุ่ม ผอ.สถานศึกษา</p>

คำถาม	คำตอบ
<p>๖. กรณีข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ที่มีเงินเดือนเต็มขั้นเมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ (คศ.๒ รับเงินเดือน ๔๑,๖๒๐ บาท/ คศ.๓ รับเงินเดือน ๕๘,๓๔๐ บาท) จะสไลด์เงินเดือนหรือไม่อย่างไร เพื่อจะได้นำเงินเดือนมาคำนวณวงเงิน ๓%</p>	<p>การส่งเงินเดือนเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ไปปรับเงินเดือนอีกอันดับหนึ่ง ก.จ. ,ก.พ. และ ก.อบค.ให้ดำเนินการตามข้อ ๒ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นค่าหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนท้องถิ่นที่รับเงินเดือนเต็มขั้นอยู่แล้ว ก่อนการส่งเงินเดือนเดือนรอบใหม่ให้ออกคำสั่งให้ไปอาศัยรับเงินเดือนในอันดับถัดไปอีกหนึ่งอันดับก่อน แล้วจึงออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนในครั้งที่หนึ่งครั้งปีแรก ซึ่งเป็นครั้งที่ถัดจากได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือนเดิม</p> <p>ดังนั้น</p> <p>กรณีที่ ๑ ครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ อัตรา ๔๑,๖๒๐ (เต็มขั้น) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ต้องออกคำสั่งให้ไปปรับเงินเดือนของอันดับ คศ.๓ ก่อนแล้วจึงออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ให้เลื่อนในแห่งเงินเดือนอันดับ คศ.๓</p> <p>กรณีที่ ๒ ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ อัตรา ๕๘,๓๔๐ บาท (เต็มขั้น) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ต้องออกคำสั่งให้ไปปรับเงินเดือนของอันดับ คศ.๔ ก่อนแล้วจึงออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ให้เลื่อนในแห่งเงินเดือนอันดับ คศ.๔</p>
<p>๗. การประกาศอัตราร้อยละสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละกลุ่มหรือแต่ละโรงเรียน ต้องเป็นไปใบนแนวทางเดียวกันทุกกลุ่มหรือทุกโรงเรียน หรือไม่ ขอให้ออกแนวปฏิบัติด้วย เช่น ตัวอย่างดีเด่น เลื่อนร้อยละ ๒.๘๐ ดีมาก เลื่อนร้อยละ ๒.๕๐ ระดับดี เลื่อนร้อยละ ๒.๐๐ พอใช้ เลื่อนร้อยละ ๑.๕๐ ปรับปรุง ไม่ได้เลื่อน เป็นต้น</p>	<p>การกำหนดอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่กำหนดใน ข้อ ๖ วรรคสองของมาตรฐานทั่วไป เพื่อให้เป็นไปตามศักยภาพความเหมาะสม คณะประเมินที่ได้รับ และวงเงินร้อยละ ๓ ของแต่ละแห่ง โดยต้องกำหนดใช้สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน</p>
<p>๘. การทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน</p> <p>๘.๑ ทำข้อตกลงกับผู้รักษาการในตำแหน่ง ผอ.สถานศึกษาไว้แล้ว ต่อมา มี ผอ.ร.ร.คนใหม่ได้บรรจุ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ต้องทำข้อตกลงใหม่หรือไม่</p>	<p>๘.๑ การทำข้อตกลงกับผู้รักษาการในตำแหน่ง ผอ.สถานศึกษา ถือว่ามีผลทางนิติกรรมแล้ว แต่หาก ผอ.สถานศึกษา ที่มารับตำแหน่งใหม่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ มีความประสงค์จะทำข้อตกลงใหม่ก็ให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้นั้น</p>

คำถาม	คำตอบ
<p>๘.๒ ผู้ที่ได้รับคำสั่งย้ายหลังทำข้อตกลง ต้องไปทำข้อตกลงกับ ร.ร.ใหม่หรือไม่ ข้อตกลงที่ทำไว้ก่อน ถูกยกเลิกโดยข้อตกลงใหม่หรือไม่อย่างไร</p>	<p>๘.๒ หลักการทำข้อตกลงเป็นการดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งความข้อ ๓๒ กำหนดให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินซึ่งจะทำในช่วงเริ่มรอบการประเมิน เมื่อทำข้อตกลงแล้วก็ดำเนินการประเมินตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น</p> <p>กรณีที่มีการย้ายระหว่างรอบ มาตรฐานทั่วไปกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาเดิมประเมินผลการปฏิบัติงานตามห้วงเวลาที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งในบังคับบัญชาแล้วส่งข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาในสังกัดแห่งใหม่เพื่อเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไปจนครบระยะเวลา ๒ เดือนของรอบนั้น ๆ</p>

ภาคผนวก



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรประกาศใช้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีมาตรฐานแห่งวิชาชีพและระบบการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ ข้อ ๓๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒ เห็นชอบกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในประกาศดังต่อไปนี้

(๑) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑ เฉพาะในส่วนที่บังคับใช้กับพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา

(๒) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ เฉพาะในส่วนที่บังคับใช้กับพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา

หมวด ๑ บททั่วไป

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอนและสายงานบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

“บุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

“ค่ากลาง” หมายความว่า ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดกับเงินเดือนสูงสุดแต่ละอันดับที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ทหารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

“ฐานในการคำนวณ” หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละอันดับ โดยแบ่งออกเป็น

(๑) ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดกับค่ากลาง ทหารด้วยสอง

(๒) ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนสูงสุดตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดกับค่ากลาง ทหารด้วยสอง

ในกรณีที่คำนวณตามวิธีการดังกล่าวแล้ว มีผลทำให้ฐานในการคำนวณระดับล่างของอันดับเงินเดือนที่สูงกว่า มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับฐานในการคำนวณระดับบนของอันดับเงินเดือนที่ต่ำกว่า ซึ่งอยู่ถัดลงไป คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลอาจปรับฐานในการคำนวณระดับล่างของอันดับเงินเดือนที่สูงกว่านั้นเสียใหม่ให้สูงขึ้นได้ โดยต้องนำภาพรวมของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนทั้งระบบมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

“ช่วงเงินเดือน” หมายความว่า ช่วงของเงินเดือนระหว่างเงินเดือนขั้นต่ำถึงค่ากลางหรือระหว่างค่ากลางถึงเงินเดือนขั้นสูง แล้วแต่กรณี และช่วงเงินเดือนที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลปรับให้สอดคล้องกับฐานในการคำนวณด้วย

หมวด ๒ การเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๕ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารสถานศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ ให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ

/การเลื่อน...

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปและให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล มาประกอบการพิจารณา

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้พิจารณาโดยยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษา แห่งชาติ รวมทั้งให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบกับข้อมูลการลา พดติกรรมการทำงาน และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้ยื่น

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีได้ ดำเนินการตามวรรคสองและวรรคสาม แต่ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

ข้อ ๖ เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรวงเงินงบประมาณอย่างเป็นธรรม ให้องค์การบริหารส่วนตำบล บริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละคน ในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้อง ประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างชัดที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การคำนวณเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๗ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยปกติให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังต่อไปนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อน ในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อน ในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๘ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง

ในกรณีที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดที่ได้รับ เงินเดือนสูงกว่าขั้น สูงของอันดับเงินเดือนตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด การเลื่อนเงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะซึ่งไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ สำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นไป หรือให้งดการเลื่อนเงินเดือน แล้วแต่กรณี

ในกรณี...

ในกรณีที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น และเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนขั้นสูงของอันดับเงินเดือนในตำแหน่งและวิทยฐานะใหม่ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใหม่นั้น

ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณช่วงเงินเดือน และวงเงินในการเลื่อนเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

ข้อ ๑๐ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น

ในกรณีที่ไม่ว่างเงินเดือนให้แก่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใด ให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่ว่างเงินเดือน

ข้อ ๑๑ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพห้องที่อันเป็นที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือสถานศึกษา

(๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

/ข) ลากลอด...

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว
รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่
เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ข) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือน
ระหว่างลาตามกฎหมาย

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลาที่จ้างส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วย
ตาม (๙) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๑๒ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งนายองค์การบริหาร
ส่วนตำบลได้ส่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ตามความจำเป็นหรือความต้องการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือเป็นคุณสมบัติขาด
ทั้งนี้ ต้องเป็นคุณสมบัติที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลรับรองและกำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนไปศึกษา ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่
ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี
ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลหรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
ที่ได้รับมอบหมายและต้องอยู่ภายในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ยื่นคำขออนุญาตนายองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลาง
พนักงานส่วนตำบลหรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพิจารณาเห็นชอบก่อนไปศึกษา
ฝึกอบรม หรือวิจัย

(๒) ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย สำเร็จภายในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตและตามระยะเวลา
ของหลักสูตรที่สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล
ไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ได้กำหนดไว้โดยไม่มีข้อยกเว้นระยะเวลา

(๓) มีความอดทน ขยันหมั่นเพียรในการศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยต้องมีผล
การศึกษา ผลการฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

(ก) การศึกษาระดับปริญญาตรี มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๒.๕

(ข) การศึกษาระดับปริญญาโท มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๓.๒

(ค) การศึกษาระดับปริญญาเอก มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๓.๕

(ง) การฝึกอบรม หรือวิจัย มีผลการฝึกอบรมหรือมีความก้าวหน้าในการวิจัย

ที่มีคุณภาพสูง แล้วแต่กรณี

(๔) มีการใช้ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาที่ได้ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย เพื่อประโยชน์
ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา
ที่สังกัด โดยจัดทำเป็นรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพ
การศึกษาเสนอนายองค์การบริหารส่วนตำบลทุกครั้งที่มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลา
ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

//ให้คณะกรรมการ...

ให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาผลการศึกษา ผลการฝึกอบรม หรือความก้าวหน้าในการวิจัย และรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาดังกล่าว เป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และรายงานผลการพิจารณาพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณา หากเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อนเมื่อผู้นั้นสำเร็จการศึกษา ฝึกอบรมหรือวิจัย และกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลส่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนไว้

การเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมิน

เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ส่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลตามความในข้อนี้แล้ว ให้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลและคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลทราบ พร้อมทั้งจัดส่งหลักฐานและเอกสารประกอบการพิจารณาที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๓ การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๑ (๔) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์พิจารณา เว้นแต่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๑ (๕) และ (๖) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนมาเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการในหน่วยงานอื่น หรือได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๑ (๔) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๔ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งในครั้งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๑ (๔) (ข) หรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ หรือได้รับอนุญาตให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เนื่องจากได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่จนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ เมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาส่งเลื่อนเงินเดือนได้ครั้งละไม่เกินร้อยละสามของฐานเงินเดือนผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมินสำหรับช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงาน หรือช่วงเวลาที่ถูกสั่งให้ไปทำการนั้น หรือช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ โดยให้ใช้ผลการเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพประกอบการพิจารณาด้วย โดยให้ส่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด

ข้อ ๑๕ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะนำเอาเหตุที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญามาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดถูกสั่ง
ลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับ
การปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน
ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิด
เดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญา
ให้ลงโทษจะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้
การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใด ไม่เป็นไปตาม
หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือน
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้นั้นเสียใหม่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์
ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานทั่วไปนี้

ข้อ ๑๘ ในครั้งที่แล้วมา ถ้าพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล
ผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่า
ด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้น เพื่อประโยชน์
ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๙ ในครั้งที่แล้วมา ถ้าพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล
ผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม
ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้น เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ
โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๒๐ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใดไม่อยู่ใน
หลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามข้อ ๑๑ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติราชการ
การลาหรือการมาทำงานสาย ตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปนี้ แต่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา
เห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้ในอัตราไม่เกิน
ร้อยละสองของฐานในการคำนวณของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้นั้น

พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์
ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามมาตรฐานทั่วไปนี้ แต่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นสมควร
เลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบ
ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
เลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๑ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแก่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การ
บริหารส่วนตำบลที่ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย อยู่ในวันก่อนวันที่มาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการ
ตามมาตรฐานทั่วไปฉบับเดิมต่อไป

ข้อ ๒๒ ในวันที่มาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ ถ้าพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน และนายกององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นถูกรอการเลื่อนเงินเดือนเพราะเหตุกรณีถูกฟ้องคดีอาญาตามมาตรฐานทั่วไปที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่มาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้นั้นที่ได้รับไว้ทั้งหมด

ข้อ ๒๓ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลครั้งที่ ๑ ที่มีผลนับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ สำหรับครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ให้นำผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ตามมาตรฐานทั่วไปฉบับเดิมมาใช้ประกอบเป็นคุณสมบัติการเลื่อนเงินเดือนในครั้งนี้

ประกาศ ณ วันที่

พ.ศ. ๒๕๖๒

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

แบบประเมินเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม)
- ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)

ชื่อผู้รับการประเมิน..... ตำแหน่ง.....
 วิทยฐานะ..... เงินเดือนอันดับ..... อัตราเงินเดือน..... บาท
 สำนัก/กองการศึกษา..... สถานศึกษา (โรงเรียน/ศพด.)

ส่วนที่ ๑ การสรุปผลการประเมิน (๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	๗๐	
ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๓๐	
คะแนนรวม	๑๐๐	
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	

ส่วนที่ ๒ ระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ครั้งที่	ระดับ	ดีเด่น (ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป)	ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙)	ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙)	พอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙)	ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา)
ครั้งที่ ๑	คะแนน (๑๖)					
ครั้งที่ ๒	คะแนน (๑๖)					

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลการลา มาสาย และขาดราชการ

ครั้งที่	การลา	ลาป่วย	ลากิจ	ลา อุปสมบท/ พิธีฮัจย์	ลา คลอดบุตร	มาสาย	ขาด ราชการ	รวม (วัน)
ครั้งที่ ๑ (วัน)								
ครั้งที่ ๒ (วัน)								

ส่วนที่ ๔ ข้อมูลการรักษาวินัย พฤติกรรม และอื่น ๆ

ครั้งที่	ลงโทษ	ว่ากล่าว ตักเตือน	ภาคทัณฑ์	หนักกว่า ภาคทัณฑ์	ถูกสั่งพักราชการ	คดีอาญา	รวม (ครั้ง)
ครั้งที่ ๑ (ครั้ง)							
ครั้งที่ ๒ (ครั้ง)							

ส่วนที่ ๕ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
<p>๕.๑ ความเห็นของผู้ประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป)</p> <p><input type="checkbox"/> ดีมาก (ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙)</p> <p><input type="checkbox"/> ดี (ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙)</p> <p><input type="checkbox"/> พอใช้ (ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙)</p> <p><input type="checkbox"/> ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา)</p> <p>(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่.....</p>	<p>๕.๑ ความเห็นของผู้ประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป)</p> <p><input type="checkbox"/> ดีมาก (ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙)</p> <p><input type="checkbox"/> ดี (ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙)</p> <p><input type="checkbox"/> พอใช้ (ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙)</p> <p><input type="checkbox"/> ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา)</p> <p>(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่.....</p>
<p>๕.๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผู้ประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่างดังนี้ (ระบุเหตุผล)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(ลงชื่อ).....</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่.....</p>	<p>๕.๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผู้ประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่างดังนี้ (ระบุเหตุผล)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(ลงชื่อ).....</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่.....</p>

ส่วนที่ ๖ การรับทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
<p>๖.๑ ผู้รับการประเมิน</p> <p>ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว</p> <p>(ลงชื่อ).....</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่.....</p>	<p>๖.๑ ผู้รับการประเมิน</p> <p>ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว</p> <p>(ลงชื่อ).....</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่.....</p>

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
<p>๖.๒ ผู้ประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ ลงนามรับทราบแล้ว</p> <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมิน เมื่อวันที่.....แล้ว แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ</p> <p>(ลงชื่อ)..... (.....)</p> <p>ตำแหน่ง..... วันที่.....</p> <p>(ลงชื่อ).....พยาน (.....)</p> <p>ตำแหน่ง..... วันที่.....</p>	<p>๖.๒ ผู้ประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ ลงนามรับทราบแล้ว</p> <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมิน เมื่อวันที่.....แล้ว แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ</p> <p>(ลงชื่อ)..... (.....)</p> <p>ตำแหน่ง..... วันที่.....</p> <p>(ลงชื่อ).....พยาน (.....)</p> <p>ตำแหน่ง..... วันที่.....</p>

ส่วนที่ ๗ ความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
<p><input type="checkbox"/> เห็นชอบตามที่เสนอ</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่างดังนี้ (ระบุเหตุผล)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ.....</p> <p>ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ (.....)</p> <p>วันที่.....</p> <p>ลงชื่อ.....กรรมการ (.....)</p> <p>วันที่.....</p> <p>ลงชื่อ.....กรรมการ (.....)</p> <p>วันที่.....</p>	<p><input type="checkbox"/> เห็นชอบตามที่เสนอ</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่างดังนี้ (ระบุเหตุผล)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ.....</p> <p>ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ (.....)</p> <p>วันที่.....</p> <p>ลงชื่อ.....กรรมการ (.....)</p> <p>วันที่.....</p> <p>ลงชื่อ.....กรรมการ (.....)</p> <p>วันที่.....</p>

ส่วนที่ ๘ ความเห็นของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
<p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับมติคณะกรรมการฯ</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่างกับมติคณะกรรมการฯ ดังนี้ (ระบุเหตุผล).....</p> <p>.....</p> <p>ให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ.....</p> <p>(ลงชื่อ).....</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>วันที่.....</p>	<p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับมติคณะกรรมการฯ</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นแตกต่างกับมติคณะกรรมการฯ ดังนี้ (ระบุเหตุผล).....</p> <p>.....</p> <p>ให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ.....</p> <p>(ลงชื่อ).....</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>วันที่.....</p>



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรประกาศใช้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีมาตรฐานแห่งวิชาชีพและระบบการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ ข้อ ๓๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒ เห็นชอบกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ เฉพาะในส่วนที่บังคับใช้กับพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา

หมวด ๑ บททั่วไป

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอนและสายงานบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

“บุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๕ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

/ข้อ ๖...

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในอันที่จะประพฤติและปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ตามมาตรฐานทั่วไปว่าด้วยการนั้น ดังนี้

- (๑) การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ
- (๒) การให้เงินรางวัลประจำปี
- (๓) การให้รางวัลจงใจ
- (๔) การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
- (๕) การแต่งตั้งข้าราชการ
- (๖) การให้ออกจากราชการ
- (๗) การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

หมวด ๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ
ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป
ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบการประเมิน จำนวน ๒ องค์ประกอบ
คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คะแนน ๗๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม
และจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนน ๓๐ คะแนน

ข้อ ๙ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำผลคะแนนการประเมินผล
การปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป
ระดับดีมาก	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ร้อยละ ๘๙.๙๙
ระดับดี	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ร้อยละ ๗๙.๙๙
ระดับพอใช้	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ร้อยละ ๖๙.๙๙
ระดับปรับปรุง	ช่วงคะแนนประเมินร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา

ข้อ ๑๐ ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๕ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากร
ทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง
ผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติราชการ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติราชการ ณ โรงเรียนขององค์การบริหารส่วนตำบล

/ในกรณี...

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ได้โอนหรือย้าย หลังวันที่ ๓ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือ หน่วยงานอื่น ด่วนส่งกลับใหม่เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ ๖

ข้อ ๓๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจน มีหลักฐาน และเป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเห็นควรจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาก็ให้กระทำได้โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล แต่ทั้งนี้ ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ข้อ ๓๒ ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากข้อตกลงขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา ตามมาตรฐานและภาระงานขั้นต่ำที่ได้มีการจัดทำและกำหนดไว้

ข้อ ๓๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปนี้ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(๒) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนวทางการดำเนินการประเมินตามข้อตกลงและกำหนดปฏิทินการประเมิน ให้ทราบโดยทั่วกัน

(๓) ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยประเมินจากเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา

(๔) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้

(๕) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ตามข้อตกลงก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(๖) ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๗) ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๓๐ โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา เหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

/องค์การ...

องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนนำเสนอท่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(๘) ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีเยี่ยมและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจ ให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๔ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษา และหรือผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็น เกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ ให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการบริหารงานบุคคลพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๕ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล สถานศึกษา หน่วยงานการศึกษา แล้วแต่กรณี ดำเนินการให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินของผู้รับการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตามความในข้อ ๖ พร้อมสำเนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดเก็บรักษาไว้อย่างน้อยสองรอบการประเมิน ทั้งนี้ ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บต้นฉบับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหาร ส่วนตำบลที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนมาตรฐานทั่วไปนี้มีผลใช้บังคับให้ดำเนินการต่อไปตามมาตรฐานทั่วไปเดิม จนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่

พ.ศ. ๒๕๖๒

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

ระยะเวลาตามขั้นการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ลำดับ ที่	รายการ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
	จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการหรือพนักงานครู บุคลากรทาง การศึกษา และพนักงานจ้างสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ก่อนสิ้นเดือนกันยายน	
	จัดทำประกาศกำหนดจำนวนครั้งการลา และการมา ทำงานสาย ของข้าราชการหรือพนักงานครู บุคลากร ทางการศึกษา และพนักงานจ้าง สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทน	ก่อนสิ้นเดือนกันยายน	
	จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ ประเมิน และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการ เลื่อนขั้นเงินเดือน รอบการประเมินและรอบการเลื่อนขั้น เงินเดือน - รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป) มีผล ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ของปีนั้น - รอบที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ของปี) มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีนั้น	๑- ๓๕ เดือนมีนาคม ๓-๓๕ เดือนกันยายน	
	ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาจากคะแนนผลการ ปฏิบัติงาน ข้อมูลการลา มาสาย และขาดราชการ การ รักษาวินัย พฤติกรรมการทำงาน มาประกอบ และเสนอ ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป	รอบที่ ๑ หลังสิ้นสุดเดือน มีนาคม รอบที่ ๒ หลังสิ้นสุดเดือน กันยายน ภายในวันที่ ๓-๕ วันของ รอบการประเมิน	
	ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน เป็นไป ตามผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้ บังคับ บัญชา	หลังจากผู้บังคับบัญชา ประเมิน ภายใน ๒ วันและ รายงานผลต่อคณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	
	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ภายใน ๑-๒ วัน ตามรอบการเลื่อนขั้น เงินเดือน	
	จัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และจัดทำหนังสือส่งพร้อม เอกสารประกอบการเสนอ ก.อบต.จังหวัด ทราบ	รอบที่ ๑ ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน รอบที่ ๒ ภายในวันที่ ๓๐ ตุลาคม	

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
สายงานการสอน

- ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม)
- ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....เงินเดือน.....บาท

สถานศึกษา (โรงเรียน/ สพค.)สังกัด (อบจ./อบต./อบต.)

สอนระดับชั้น.....วิชา.....ชั่วโมงการสอน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

จำนวนวันลาในรอบการประเมิน.....วัน ประกอบด้วย (๑) ลาป่วย.....วัน (๒) ลาภัย.....วัน

ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....

ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (๗๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
๑	ด้านการจัดการเรียนการสอน	๔๕		
	๑.๑ การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร	๕		
	๑.๒ การจัดการเรียนรู้	๒๕		
	๑.๒.๑ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้	(๕)		
	๑.๒.๒ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล/แผนการสอนรายบุคคล/แผนการจัดประสบการณ์	(๕)		
	๑.๒.๓ กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้	(๕)		
	๑.๒.๔ คุณภาพผู้เรียน	(๑๐)		
	๑.๒.๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	(๕)		
	๑.๒.๔.๒ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	(๕)		
	๑.๓ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้	๕		
	๑.๔ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	๕		
	๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	๕		
๒	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	๑๐		
	๒.๑ การบริหารจัดการชั้นเรียน และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ	๕		
	๒.๒ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	๕		
๓	ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	๑๐		
	๓.๑ การพัฒนาตนเอง	๕		
	๓.๒ การพัฒนาวิชาชีพ	๕		
๔	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๕		
	คะแนนรวม	๗๐		

ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๓๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
๑	มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนร่วม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์	๕		
๒	การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	๕		
๓	มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ	๕		
๔	การมีจิตสำนึกดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	๕		
๕	การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๕		
๖	การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม	๕		
คะแนนรวม		๓๐		

ตอนที่ ๓ การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	๗๐	
ตอนที่ ๒ การประเมินการประพฤติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๓๐	
คะแนนรวม	๑๐๐	
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	

ตอนที่ ๔ ผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๔.๒ ผลการประเมินของผู้ประเมิน

- ดีเด่น (ร้อยละ ๘๐.๐๐ ขึ้นไป)
- ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙)
- ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙)
- พอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙)
- ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา)

ความเห็น.....
.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ตอนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

๕.๑ ผู้รับการประเมิน :

- ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว

ลงชื่อ :ผู้รับการประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง :

วันที่ :

๕.๒ ผู้ประเมิน :

- ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว
- ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....แล้ว
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

ลงชื่อ :ผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ลงชื่อ :พยาน
(.....)
ตำแหน่ง :
วันที่ :

ตอนที่ ๖ ความเห็น

๖.๑ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

- เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น
 มีความเห็นต่างดังนี้.....

(ลงชื่อ).....
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

๖.๒ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

- เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น
 มีความเห็นต่างดังนี้.....

คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ.....

(ลงชื่อ).....
(.....)
ตำแหน่งประธานคณะกรรมการกลั่นกรองฯ
วันที่.....

๖.๓ ความเห็นของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

- เห็นด้วยกับผลการประเมินของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ
 มีความเห็นต่างดังนี้.....

คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ.....

(ลงชื่อ).....
(.....)
ตำแหน่งนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
วันที่.....

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
สายงานนิเทศการศึกษา

- ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม)
- ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

ตำแหน่ง..... วิทยฐานะ..... เงินเดือน..... บาท

สำนัก/กองการศึกษา.....สังกัด (อบจ./อบต./อบต.)

จำนวนวันลาในรอบการประเมิน.....วัน ประกอบด้วย (๓) ลาป่วย.....วัน (๒) ลากิจ.....วัน

ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....

ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (๗๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
๑	ด้านนิเทศการศึกษา	๒๔		
	๑.๑ จัดทำแผนการนิเทศเพื่อพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	๔		
	๑.๒ ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือเป็นที่ปรึกษาให้กับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้รับการนิเทศ	๔		
	๑.๓ ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา	๔		
	๑.๔ ส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า และวิจัย หรือพัฒนาสื่อนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	๔		
	๑.๕ ส่งเสริม และสนับสนุนให้ข้าราชการหรือพนักงานครูมีความรู้ความสามารถวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้	๔		
	๑.๖ ให้คำปรึกษา แนะนำ และนิเทศตามระบบช่วยเหลือผู้เรียนและประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง	๔		
๒	ด้านการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาและระบบประกันคุณภาพ	๑๖		
	๒.๑ จัดทำแผนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการบริหารสถานศึกษา	๔		
	๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนระบบประกันคุณภาพการศึกษา	๔		
	๒.๓ ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ และสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	๔		
	๒.๔ ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	๔		

ร	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	ผลการประเมิน ตนเอง	ผลการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา
๓	ด้านการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ๓.๑ ร่วมกันสร้างองค์ความรู้ ชี้นำและพัฒนางาน ด้านนโยบาย และจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของ ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓.๒ ศึกษา และวิจัย สร้างนวัตกรรมกรณีพิเศษเพื่อพัฒนางาน ด้านนโยบาย และจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๒ ๖ ๖		
๔	ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ๔.๑ วางแผนและพัฒนาตนเอง โดยนำผลการพัฒนาตนเองมาใช้ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ๔.๒ ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมทาง วิชาการในชุมชนแห่งการเรียนรู้	๑๒ ๖ ๖		
๕	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๖		
คะแนนรวม		๓๐		

ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๓๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	ผลการประเมิน ตนเอง	ผลการประเมิน ของผู้บังคับบัญชา
๑	มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนร่วม ไม่อาศัย หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหา ผลประโยชน์	๕		
๒	การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชา	๕		
๓	มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ ทางราชการ	๕		
๔	การมีจิตสำนึกดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	๕		
๕	การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ	๕		
๖	การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม	๕		
คะแนนรวม		๓๐		

ตอนที่ ๓ การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	๗๐	
ตอนที่ ๒ การประเมินการประพฤติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๓๐	
คะแนนรวม	๑๐๐	
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	

ตอนที่ ๔ ผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๔.๒ ผลการประเมินของผู้ประเมิน

- ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)
- ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙)
- ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙)
- พอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙)
- ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา)

ความเห็น.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ตอนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

๕.๑ ผู้รับการประเมิน :

- ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว

ลงชื่อ :ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง :

วันที่ :

๕.๒ ผู้ประเมิน :

- ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว
- ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....แล้ว
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

ลงชื่อ :ผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ลงชื่อ :พยาน
(.....)

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ตอนที่ ๖ ความเห็น

๖.๑ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

- เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น
 - มีความเห็นต่างดังนี้.....
-

(ลงชื่อ).....
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๖.๒ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

- เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น
 - มีความเห็นต่างดังนี้.....
-

คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ.....

(ลงชื่อ).....
(.....)

ตำแหน่งประธานคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

วันที่.....

๖.๓ ความเห็นของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

- เห็นด้วยกับผลการประเมินของคณะกรรมการก้านกรองฯ
- มีความเห็นต่างดังนี้.....

.....
คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่งนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

วันที่.....

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
สายงานบริหารสถานศึกษา

- ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม)
- ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

ตำแหน่ง..... วิทยฐานะ..... เงินเดือน..... บาท

สถานศึกษา(โรงเรียน).....สังกัด (อบจ./อบต./อบค.)

จำนวนวันลาในรอบการประเมิน.....วัน ประกอบด้วย (๑) ลาป่วย.....วัน (๒) ลากิจ.....วัน

ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....

ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (๗๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
๑	ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการสถานศึกษา ๑.๑ จัดระบบการประกันคุณภาพ และนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ๑.๒ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และแผนกลยุทธ์ ๑.๓ สร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของครู บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม	๑๘ ๑๐ ๔ ๔		
๒	ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ ๒.๑ บริหารการพัฒนาหลักสูตร ๒.๒ บริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ ๒.๓ จัดระบบและนิเทศการจัดการเรียนรู้ ๒.๔ จัดระบบและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ๒.๕ บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	๒๐ ๔ ๔ ๔ ๔ ๔		
๓	ด้านการบริหารจัดการงานทั่วไปของสถานศึกษา ๓.๑ บริหารจัดการงบประมาณ การเงินและสินทรัพย์ ๓.๒ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓.๓ บริหารจัดการอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ๓.๔ บริหารกิจการนักเรียนและจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	๑๖ ๔ ๔ ๔ ๔		

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
๔	ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	๑๒		
	๔.๑ วางแผนและพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะบุคคลสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	๕		
	๔.๒ ส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่นด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๕		
	๔.๓ เป็นผู้นำในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	๕		
๕	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๕		
	คะแนนรวม	๓๐		

ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๓๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
๑	มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนร่วม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์	๕		
๒	การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	๕		
๓	มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ	๕		
๔	การมีจิตสำนึกดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	๕		
๕	การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๕		
๖	การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม	๕		
	คะแนนรวม	๓๐		

ตอนที่ ๓ การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	๗๐	
ตอนที่ ๒ การประเมินการประพฤติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๓๐	
คะแนนรวม	๑๐๐	
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	

ตอนที่ ๔ ผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

๔.๒ ผลการประเมินของผู้ประเมิน

- ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)
- ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙)
- ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙)
- พอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙)
- ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา)

ความเห็น.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

ตอนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

๕.๑ ผู้รับการประเมิน :

- ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว

ลงชื่อ :ผู้รับการประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง :
วันที่ :

๕.๒ ผู้ประเมิน :

- ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว
- ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... แล้ว
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

ลงชื่อ :ผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง :
วันที่ :

ลงชื่อ :พยาน
(.....)
ตำแหน่ง :
วันที่ :

ตอนที่ ๒ ความเห็น

๒.๑ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

- เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น
 - มีความเห็นต่างดังนี้.....
-

(ลงชื่อ).....
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

๒.๒ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

- เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น
 - มีความเห็นต่างดังนี้.....
-

คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ.....

(ลงชื่อ).....
(.....)
ตำแหน่งประธานคณะกรรมการกลั่นกรองฯ
วันที่.....

๒.๓ ความเห็นของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

- เห็นด้วยกับผลการประเมินของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ
 - มีความเห็นต่างดังนี้.....
-

คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ.....

(ลงชื่อ).....
(.....)
ตำแหน่งนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
วันที่.....