

นโยบายการบริหารงาน และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



โรงเรียนมัธยมตลาดใหญ่วิทยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ



คำนำ

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยอ้างอิงการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งโรงเรียนมัธยมตลาดใหญ่วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ซึ่งได้ใช้หลักเกณฑ์เหล่านี้เป็นแนวทางในการ ดำเนินการ ประกอบไปด้วย ๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ๒. หลักเกณฑ์การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร ๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ๕. หลักเกณฑ์การให้ทุนให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะเป็นความรู้ต่อ ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ที่สนใจในหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

กลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนมัธยมตลาดใหญ่วิทยา



ประกาศโรงเรียนมัธยมตลาดใหญ่วิทยา

เรื่อง นโยบายการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมตลาดใหญ่วิทยา

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วมของสาธารณชน หลักความสุจริตและโปร่งใส หลักพันธะความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเกณฑ์ที่ยุติธรรม และชัดเจน หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ความเสมอภาคในโอกาส หลักความสามารถ หลักความมั่นคงในอาชีพ หลักความเป็นกลางทางการเมือง และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงาน ภายใต้กฎหมาย ระเบียบแนวปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใสและเป็นธรรม
๒. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติการที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ มีความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพการงาน
๓. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ยึดมั่นในระเบียบวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ

๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โรงเรียนมัธยมตลาดใหญ่วิทยา ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามประกาศ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส ถูกต้อง ภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ดังนี้

- ๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
- ๒) ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีจิตสำนึกในการ ปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๓) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
- ๔) ส่งเสริมให้บุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ

๒. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร โรงเรียนมัธยมตลาดใหญ่วิทยา ได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลทั่วไป บรรจุเป็นพนักงานราชการ ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามแนวทางการสรรหาพนักงานราชการของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส ถูกต้อง ภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ดังนี้

๑. การบรรจุและแต่งตั้ง ต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๒. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติ การกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรที่บรรจุและแต่งตั้งแล้วปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับ การยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร โรงเรียนมัธยมตลาดใหญ่วิทยา ได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา และร่วมกันขับเคลื่อน กระบวนการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น ในการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การ ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โรงเรียนบ้านมัธยมตลาดใหญ่วิทยา ได้ดำเนินการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะสมรรถนะ และมีศักยภาพ มีความเป็นมืออาชีพ และเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ระเบียบหลักเกณฑ์ที่ใช้ หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒

การขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์ ว ๙/๒๕๖๔

โรงเรียนมัธยมตลาดใหญ่วิทยา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของ ครู ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ททุ่มเท เสียสละในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และผลจากความมุ่งมั่นดังกล่าวทำให้ครูนำประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านจัดการเรียนการสอน จัดทำเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ได้ดำเนินการให้ข้าราชการครู มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการชำนาญการพิเศษ หรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น อย่างถูกต้องทุกกระบวนการ ทุกขั้นตอน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ระเบียบหลักเกณฑ์ที่ใช้ หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

โครงการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โรงเรียนมัธยมตลาดใหญ่วิทยา

โรงเรียนมัธยมตลาดใหญ่วิทยา ได้ดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากการศึกษาดูงานเพื่อนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล เสริมสร้าง วินัย คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

โรงเรียนมัธยมตลาดใหญ่วิทยา ยึดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔) เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไป โดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และ ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับข้อ ๗ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๖/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ ผู้บังคับบัญชาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็น ข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

(๑) การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และค่าตอบแทนอื่น ๆ

(๒) การคงวิทยฐานะ และการลดระยะเวลาสำหรับผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

(๓) การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

(๔) การให้รางวัลจูงใจ

(๕) การให้ออกจากราชการ

(๖) การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ โดยให้หน่วยงานที่จะนำผลการประเมินไปใช้ กำหนดรายละเอียดให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้ ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน

๕. องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี ๓ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

ตำแหน่งครูผู้ช่วย

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง ๘๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ๑๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติงานในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
วิชาชีพ ๑๐ คะแนน

ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง
๘๐ คะแนน แบ่งเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๖๐ คะแนน

ตอนที่ ๒ ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย ๒๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ๑๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติงานในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
วิชาชีพ ๑๐ คะแนน ระดับผลการประเมิน มี ๕ ระดับ ดังนี้

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)

๖. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับ การ
ประเมิน องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง
ตำแหน่งครูผู้ช่วย ในแต่ละรอบการประเมิน ให้กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
ตำแหน่ง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา
ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ให้กำหนดข้อตกลงปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง โดยให้ใช้ข้อตกลงในการ
พัฒนางานตาม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เป็นข้อตกลง เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ให้กำหนดขอบเขตของผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังเพื่อใช้สำหรับการ
ประเมิน ผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ให้สอดคล้องกับข้อตกลงในการพัฒนางานด้วย กรณีที่ผู้รับการประเมิน
โอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการ หรือได้รับมอบหมายหรือได้รับ
อนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงาน ในองค์การระหว่างประเทศ
ระหว่างปีงบประมาณ ให้ผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา คนใหม่ และให้นำ
ผลการปฏิบัติราชการและผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินทุกตำแหน่งและทุกแห่ง มาประกอบการ
พิจารณาเลื่อนเงินเดือน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติงานในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
วิชาชีพ ให้เป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา - ๓ - ๘. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาในแต่ละรอบ การประเมินให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ ก่อนเริ่ม
รอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(๒) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนวทางการดำเนินการประเมินตามข้อตกลงและกำหนดปฏิทิน การประเมิน
ให้ทราบโดยทั่วกัน

(๓) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ตาม ข้อตกลงที่ได้กำหนดไว้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(๔) ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยประเมินจากเอกสาร หลักฐานที่มี อยู่จริง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา

(๕) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้ ดังนี้ องค์ประกอบที่ ๑ การ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ตำแหน่งครูผู้ช่วย ในแต่ละรอบ การประเมินให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามรายการประเมิน ตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของ ผู้รับการประเมินตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และ ศึกษาพิเศษ การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามรายการ ประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมินตามขอบเขตของผลการปฏิบัติงาน ที่คาดหวังที่ กำหนดไว้ การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๒ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินข้อตกลง ในการพัฒนา งานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาใช้ ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และ องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ใน แต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตามรายการประเมินและพฤติกรรม การปฏิบัติตนตามสภาพ จริงของผู้รับการประเมิน

(๖) ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบ

(๗) ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลการปฏิบัติงาน อยู่ใน ระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนา ผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๘. ให้ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานการศึกษา แล้วแต่กรณี ดำเนินการ ให้มี ระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ในข้อ ๓ สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการจัดเก็บ รักษาไว้ อย่างน้อยสี่รอบการประเมิน

๙. กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

๕. หลักเกณฑ์การให้ทุนให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ

โรงเรียนมัธยมตลาดใหญ่วิทยา ได้ยึดหลักตามข้อกฎหมายและข้อบังคับ ดังนี้

- กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑
- กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง พ.ศ. ๒๕๔๙
- กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. ๒๕๕๐