



## หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### โรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ

#### “การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร”



ประกาศโรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ  
เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่ง พนักงานขับรถ

ด้วย โรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
นครศรีธรรมราช จะดำเนินการรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่ง พนักงานขับรถ จึงออก  
ประกาศหลักเกณฑ์ และแนวทางการคัดเลือกบุคคล ดังต่อไปนี้

#### ๑. ชื่อตำแหน่ง/กลุ่มงานและรายละเอียดการจ้าง

๑.๑ ชื่อตำแหน่ง พนักงานขับรถ โรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ กลุ่มบริหารงานทั่วไป

๑.๓ ขอบข่ายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

หน้าที่และความรับผิดชอบ ขับรถยนต์ส่วนกลาง รถยนต์ปิคอัพ รถตู้ ดูแลรักษาความสะอาด  
บำรุงรักษา ตรวจสอบสภาพรถตามคู่มือ แก้ไขข้อขัดข้องเบื้องต้นของรถยนต์ส่วนกลางและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่  
ได้รับมอบหมาย

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์ส่วนกลางโดยใช้ความรู้ความชำนาญและ  
ทักษะพอสมควร ดูแลบำรุงรักษารถยนต์ส่วนกลางให้มีความพร้อมสำหรับการใช้งานอย่างทันห่วงที่  
และปลอดภัยตลอดเวลา และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ อัตราค่าตอบแทน เดือนละ ๘,๐๐๐ บาท

#### ๒. คุณสมบัติทั่วไปคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือก

๒.๑ คุณสมบัติทั่วไป

- ๑) มีสัญชาติไทย อายุระหว่าง ๒๕ – ๕๐ ปี
- ๒) มีความประพฤติเรียบร้อยพร้อมทั้งมีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุขภาพ  
ร่างกายแข็งแรง เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ ไม่เป็นโรคต้องห้ามหรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน
- ๓) เป็นเพศชายและผ่านการเกณฑ์ทหารหรือได้รับการยกเว้น
- ๔) ไม่เคยต้องโทษ คดีอาญาถึงจำคุกหรือถูกพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลายมาก่อน  
เว้นแต่คดีกระทำโดยประมาทหรือในความผิดพลาดและไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- ๕) ไม่เป็นผู้เสพสุราเป็นอาเจินหรือติดยาเสพติดใดๆ
- ๖) มีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติจราจรทางบก และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ  
รถยนต์และการขนส่งเป็นอย่างดี
- ๗) มีความรู้พื้นฐานด้านเครื่องยนต์ การบำรุงรักษาและสามารถขับรถยนต์เกี่ยว  
กรรมตาและเกียร์ออโต้ (อัตโนมัติ) ได้เป็นอย่างดี
- ๘) มีความสามารถในการตรวจสอบระบบต่างๆ ของรถยนต์ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งาน  
อย่างปลอดภัยและทำความสะอาดทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ

## ๒.๒ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- ๑) วุฒิการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ หรือเทียบเท่า
- ๒) มีใบอนุญาตขับขีรถยนต์ส่วนบุคคลมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และยังใช้งานได้อยู่จนถึงปัจจุบัน
- ๓) มีประสบการณ์ในการขับรถยนต์จะพิจารณาเป็นพิเศษ

## ๓. การรับสมัคร

## ๓.๑ วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร

ผู้ประสงค์จะสมัคร ให้รับใบสมัครและยื่นใบสมัครด้วยตนเองได้ที่กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๗ ในวันเวลาราชการ

## ๓.๒ หลักฐานที่ต้องยื่นพร้อมใบสมัคร

- ๑) ทะเบียนบ้านฉบับเจ้าบ้าน พร้อมสำเนา ๑ ฉบับ
- ๒) บัตรประจำตัวประชาชน พร้อมสำเนา ๑ ฉบับ
- ๓) รูปถ่ายหน้าตรงไม่สวมหมวก และไม่ใส่แว่นตาดำ ขนาด ๑.๕ x ๒ นิ้ว ถ่ายไว้ไม่เกิน ๖ เดือน ๒ รูป
- ๔) ใบรับรองแพทย์ ที่ออกไม่เกิน ๑ เดือน นับตั้งแต่วันตรวจร่างกายฉบับจริง ๑ ฉบับ
- ๕) ใบอนุญาตขับขีรถยนต์ ออกให้โดยกรมขนส่งทางบก ประเภทที่ ๑ ขึ้นไป พร้อมสำเนา ๑ ฉบับ
- ๖) ใบอนุญาตขับขีรถยนต์ ออกให้โดยกรมขนส่งทางบก ประเภทที่ ๒ พร้อมสำเนา (ถ้ามี) ๑ ฉบับ
- ๗) หนังสือรับรองคุณวุฒิ หรือใบรายงานผลการศึกษา (ถ้ามี) ๑ ฉบับ
- ๘) หลักฐานอื่นๆ (ถ้ามี) เช่น ใบทหารกองเกิน (สด.๙) ใบเปลี่ยนชื่อ-สกุล ทะเบียนสมรส ทะเบียนหย่า พร้อมสำเนา ๑ ฉบับ
- ๙) เอกสารผู้ค้าประกัน เช่น สำเนาบัตรข้าราชการ และสำเนาทะเบียนบ้าน ๑ ชุด

## ๓.๓ เงื่อนไขในการรับสมัคร

ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกจะต้องรับผิดชอบในการตรวจและรับรองตนเองว่า เป็นผู้มีความคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามประกาศรับสมัครจริง และจะต้องกรอกรายละเอียดต่างๆ ในใบสมัคร พร้อมทั้งยื่นหลักฐานในการสมัครถูกต้องตามวุฒิของตำแหน่งที่สมัครสอบ อันมีผลทำให้ผู้สมัครสอบไม่มีสิทธิสมัครสอบตามประกาศดังกล่าว ให้ถือว่าการรับสมัครและการได้รับการคัดเลือกครั้งนี้เป็นโมฆะสำหรับผู้นั้น

## ๔. หลักเกณฑ์และวิธีคัดเลือก

ในวันอังคาร ที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๗ สอบสัมภาษณ์และพิจารณาความเหมาะสม ณ โรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ

วัน เดือน ปี	การประเมินสมรรถนะ	คะแนนเต็ม	สถานที่สอบ
วันอังคาร ที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ -๑๒.๐๐ น.	ประเมินความเหมาะสม โดยวิธีสัมภาษณ์	๑๐๐	โรงเรียนโรงเรียนพิบูล สังฆรักษ์ประชาอุทิศ

## ๕. เกณฑ์การตัดสินและเงื่อนไขการทำสัญญาจ้าง

### ๕.๑ เกณฑ์การตัดสิน

- ผู้ที่จะถือว่าเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกจากคะแนนสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

### ๕.๒ เงื่อนไขในการทำสัญญาจ้าง

- จะทำสัญญาจ้างจากผู้ที่ผ่านเกณฑ์ตามข้อ ๔ และได้คะแนนสูงสุด

### ๕.๓ ระยะเวลาจ้าง

- วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

## ๖. วิธีดำเนินงาน

๖.๑ โรงเรียนจะแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกและพิจารณา เพื่อให้เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และแนวทางที่ประกาศโดยยึดหลักพิจารณาที่โปร่งใสและเป็นธรรมในการคัดเลือก

๖.๒ พนักงานขับรถตามโครงการนี้ ถือเป็นอัตราจ้างลูกจ้างชั่วคราว จะไม่มีข้อผูกพันที่จะนำไปสู่การบรรจุหรือปรับเปลี่ยนสภาพเป็นลูกจ้างประจำ / พนักงานราชการหรือข้าราชการ หากผู้ใดประสงค์จะบรรจุเป็นพนักงานราชการหรือข้าราชการต้องดำเนินการสมัครและสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการและองค์กรกลางกำหนดตามลำดับ

## ๗. ประกาศผลคัดเลือก

จะประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาภายในวันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๗ ณ โรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ และทางเพจเฟซบุ๊ก โรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ ที่ลิงค์ <https://www.facebook/profile.php> และเริ่มปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่ ๓ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๘ ซึ่งผลการคัดเลือกจากคณะกรรมการของโรงเรียนถือเป็นที่สุด ไม่สามารถเรียกร้องหรือคัดค้านอันใดได้

## ๘. การจัดทำสัญญาจ้าง

ผู้ผ่านการคัดเลือกให้ปฏิบัติหน้าที่ ณ ห้องกลุ่มบริหารแผนงานและงบประมาณ โรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ ในวันที่ ๒ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๘

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายเด่นวัฒน์ สักคณา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ

กำหนดการสรรหาและเลือกสรรลูกจ้างชั่วคราวจ้างเหมาบริการ ตำแหน่ง พนักงานขับรถ  
โรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ ตำบลเขาพระ อำเภอพิบูล จังหัดนครศรีธรรมราช  
(แนบท้ายประกาศโรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๗)

\*\*\*\*\*

ประกาศรับสมัคร	วันที่ ๑๒ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๗
รับสมัคร	ระหว่างวันที่ ๑๒-๒๓ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๗
ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการสรรหา	วันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๗
ดำเนินการสรรหา(ประเมินความเหมาะสม)	วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๗
ประกาศผลการสรรหา	วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๗

รายงานตัวเพื่อทำสัญญาจ้าง โรงเรียนจะกำหนดวันเวลาในการทำสัญญาจ้างในภายหลัง

(โปรดเขียนตัวบรรจง)

- 1. ผู้สมัครจะต้องกรอกใบสมัครด้วยลายมือของตนเอง และลงลายมือชื่อต่อเจ้าหน้าที่รับสมัคร
- 2. ก่อนยื่นใบสมัคร จะต้องตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ ให้ครบถ้วน ถูกต้อง

เลขประจำตัวสอบ 

--	--	--	--

**ใบสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวจ้างเหมาบริการ  
ตำแหน่ง นักการภารโรง  
โรงเรียน.....**

ติดรูปถ่ายขนาด  
1 x 1.5 นิ้ว  
ถ่ายไว้ไม่เกิน  
6 เดือน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ข้าพเจ้ามีความประสงค์จะสมัครสอบ คัดเลือกบุคคลเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวจ้างเหมาบริการ ตำแหน่ง นักการภารโรง ในสถานศึกษาโรงเรียน..... จึงขอเสนอรายละเอียดพร้อมเอกสารหลักฐานเพื่อประกอบการสมัครสอบ ดังนี้

1. ชื่อ-นามสกุล (นาย/นาง/นางสาว)..... สัญชาติ..... เชื้อชาติ.....
2. อายุนับถึงวันเปิดรับสมัครวันสุดท้าย เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....(อายุ.....ปี.....เดือน.....)
3. วุฒิการศึกษาที่ใช้สมัครสอบ (ระบุวุฒิด้วยย่อ)..... สาขาวิชาเอก.....

สำเร็จจากสถานศึกษาชื่อ..... เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... ได้คะแนนเฉลี่ยสะสม.....

วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ข้าพเจ้าได้รับคือ..... ความรู้ความสามารถพิเศษ.....

4. อาชีพปัจจุบัน  ลูกจ้างหน่วยงานรัฐบาล/เอกชน  กำลังศึกษาต่อ  อื่น ๆ..... ว่างงาน  
สถานที่ทำงาน.....สังกัด/จังหวัด..... โทร.....

5. บัตรประจำตัวประชาชนเลขที่..... ออกให้ ณ จังหวัด..... หมดยุติวันที่.....

6. ที่อยู่ติดต่อได้ บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ตรอก/ซอย..... ถนน..... ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์..... โทร.....

7. ได้แนบหลักฐานต่าง ๆ ซึ่งได้ลงชื่อรับรองสำเนาถูกต้องแล้ว มาพร้อมกับใบสมัครรวม.....ฉบับ คือ

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 7.1 รูปถ่าย 1 x 1.5 นิ้ว จำนวน 3 ใบ                              | <input type="checkbox"/> 7.2 สำเนาปริญญาบัตรหรือหนังสือรับรองคุณวุฒิ |
| <input type="checkbox"/> 7.3 สำเนาระเบียนแสดงผลการเรียน (Transcript)                      | <input type="checkbox"/> 7.4 สำเนาทะเบียนบ้าน                        |
| <input type="checkbox"/> 7.5 สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน                                     | <input type="checkbox"/> 7.6 ใบรับรองแพทย์จากสถานพยาบาลของรัฐ        |
| <input type="checkbox"/> 7.7 สำเนาการเปลี่ยนชื่อตัว- ชื่อสกุล ใบสำคัญการสมรส/หย่า (ถ้ามี) | <input type="checkbox"/> 7.8 อื่น ๆ ระบุ.....                        |

(หากข้าพเจ้ายื่นหลักฐานต่าง ๆ ไม่ถูกต้อง หรือไม่ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัคร ให้ถือว่าข้าพเจ้าไม่มีสิทธิสอบคัดเลือกครั้งนี้)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้าพเจ้าเป็นผู้มีคุณสมบัติทั่วไป และมีคุณสมบัติด้านอื่นครบถ้วนตามประกาศรับสมัคร ขอความดังกกล่าวข้างต้นนี้เป็นความจริงทุกประการ หากไม่เป็นความจริง ข้าพเจ้าจะไม่เรียกร้องสิทธิใด ๆ ในภายหลัง

ลงลายมือชื่อ.....ผู้สมัครสอบคัดเลือก

(.....)

ยื่นใบสมัครวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เฉพาะเจ้าหน้าที่

ได้ตรวจสอบเอกสารหลักฐานการสมัครสอบ  
ฉบับจริง พร้อมฉบับถ่ายสำเนาแล้วปรากฏว่า

- หลักฐานถูกต้องครบถ้วน
- ไม่ถูกต้อง เนื่องจาก.....  
(.....)  
...../...../.....

เจ้าหน้าที่รับสมัคร

ได้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครแล้ว  
ปรากฏว่า

- มีคุณสมบัติตามประกาศรับสมัคร
- ขาดคุณสมบัติ เนื่องจาก.....  
(.....)  
...../...../.....

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติ



คำสั่งโรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประจำอุทิส  
ที่ ๒๐๑/๒๕๖๘  
เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๕ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๕๓ และมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๒๕๐๘ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๗ โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๘ ให้บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ตามประกาศ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยให้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเวลา ๒ ปี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ราย ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายคำสั่งนี้

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายเด่นวัฒน์ สักคุนา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประจำอุทิส



คำสั่งโรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ  
ที่ ๒๔๓/๒๕๖๘  
เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ และมาตรา ๕๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๖ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๓ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/๑๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘ หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๘/ว ๑๕๘๒ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๘ โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ให้บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก ตามประกาศ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยให้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเวลา ๒ ปี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หากจะขอย้ายไปดำรงตำแหน่งนอกหน่วยงานการศึกษา ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง จะต้องมียุทธศาสตร์ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานการศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไม่น้อยกว่า ๔ ปี จำนวนทั้งสิ้น ๓ ราย ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายคำสั่งนี้

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายเด่นวัฒน์ สักคุนา)  
ผู้อำนวยการโรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ



โรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ



ประกาศโรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน ๓ คน มีองค์ประกอบตามลำดับกล่าวคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถานศึกษา นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๓ และมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยความเห็นชอบ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงครั้งในเวลาสองปี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายเด่นวิวัฒน์ สักคุนา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๒

สำนักงาน ก.ศ.ศ.  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ระเบียบคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ ด้านแหล่งครูผู้ช่วย

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด  
และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ศ.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบแจ้งกิจกรรมเตรียมความพร้อมและพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ ด้านแหล่งครูผู้ช่วย  
๒.แบบการปฏิบัติงานและด้านการปฏิบัติงาน

ความหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ศ.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ ด้านแหล่งครูผู้ช่วย สำหรับผู้ที่จะรับการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญและบุคลากรทางการศึกษา ด้านแหล่งครูผู้ช่วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป ให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ศ.ศ. พิจารณาแล้วมีมติกำหนดแบบประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ ด้านแหล่งครูผู้ช่วย พร้อมคำชี้แจงการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ รายละเอียดที่ส่งมาด้วย เพื่อประเมินผลการทำงานและการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ ด้านแหล่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือที่อ้างถึง ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดแบบประเมินฯ ได้ที่ <https://www.otaec.go.th>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวนุชนีย์ อนุภรรยา)  
เลขาธิการ ก.ศ.ศ.

การถือเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

โทร. ๐ ๒๒๑๐ ๑๒๓๓

โทรสาร ๐ ๒๒๑๐ ๓๕๕๑

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
โรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ  
“การพัฒนาบุคลากร”



โรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ

โครงการ พัฒนาครูและบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพ

กลุ่มบริหาร  วิชาการ  บริหารทั่วไป  กิจกรรมนักเรียน  
 งบประมาณ  บุคคล

กลุ่มงาน /กลุ่มสาระการเรียนรู้ \_\_\_\_\_

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน

ด้านคุณภาพผู้เรียน

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ข้อที่  ๑  ๒  ๓  ๔  ๕

๖

๑.๒ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ข้อที่  ๑  ๒  ๓  ๔

กระบวนการบริหารและการจัดการ

ข้อที่  ๑  ๒  ๓  ๔  ๕  ๖

กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อที่  ๑  ๒  ๓  ๔  ๕

สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน ข้อที่  ๑  ๒  ๓  ๔  ๕  ๖

สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของโรงเรียน ข้อที่  ๑  ๒  ๓  ๔  ๕  ๖  ๗

๘

สอดคล้องกับกลยุทธ์ ข้อที่  ๑  ๒  ๓  ๔  ๕  ๖

สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) ข้อที่ (ระบุ) เป้าหมายที่ .....๔.....

ผู้รับผิดชอบโครงการ ว่าที่ร.ต.หญิง อินทุอร กุลศรี

ลักษณะโครงการ  โครงการต่อเนื่อง  โครงการใหม่

ระยะเวลาดำเนินโครงการ \_\_\_\_\_ เมษายน ๒๕๖๘ - มีนาคม ๒๕๖๙

## ๑. หลักการและเหตุผล

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการบริหารและการจัดการและการประกันคุณภาพการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษาเป็นผู้ที่ให้การส่งเสริมสนับสนุนและจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องหมั่นฝึกฝนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีการแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ อีกทั้งต้องเพิ่มพูนประสบการณ์ในการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อให้รู้เท่าทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาประกอบกับสถานศึกษาต้องมีการเตรียมความพร้อมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลโครงการนี้จึงเป็นการเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาในวิชาชีพอีกทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจความสมัครสมานสามัคคี ความเป็นเอกภาพขององค์กรและสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อวิชาชีพองค์กรและงานราชการซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ข้อที่ ๔ สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียมและสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

## ๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรม และศึกษาดูงานไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
๒. เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรม และศึกษาดูงานมาใช้เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
๓. เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการครูขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ เมื่อมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์
๔. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านคุณธรรมจริยธรรม อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
๕. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนานักเรียน
๖. เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถสร้าง/จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนและห้องเรียนของตนเองได้
๗. เพื่อสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
๘. เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา
๙. เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ
๑๐. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความภาคภูมิใจ

## ๓. เป้าหมาย

### ๓.๑ ด้านปริมาณ

- (๑) ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพิบูลสังฆารักษ์ประชาอุทิศ จำนวน ๔๕ คน

### ๓.๒ ด้านคุณภาพ

(๑) ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมการผลิตสื่อการสอนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ

(๒) ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานอย่างมีคุณภาพ

(๓) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีขึ้นปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจบทบาทหน้าที่แนวทางการปฏิบัติและทราบเทคนิควิธีการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

(๕) ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๖) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ

(๗) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับดี

### ๔. งบประมาณ (ถ้าจ่ายได้ทุกรายการ)

เงินงบประมาณ ๑๗๕,๘๐๐ บาท จาก  อุดหนุนรายหัว   
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

รายได้สถานศึกษา

เงินอื่น ๆ

ที่	กิจกรรมที่ดำเนินการ	งบประมาณ	จำแนกหมวดการใช้งาน		
			ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	ค่าตอบแทน
๑	กิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน	๘๐,๐๐๐	/	/	/
๒	กิจกรรมอบรมการผลิตสื่อและเทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูและบุคลากร	๑๓,๐๐๐	/	/	/
๓	กิจกรรมศึกษาดูงาน	๖๐,๐๐๐	/	/	/
๔	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๔,๘๐๐	/	/	/

๕	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	๑๘,๐๐๐	/	/	/
รวมเป็นเงิน หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นห้าพันแปดร้อยบาทถ้วน			๑๗๕,๘๐๐		

๕. วิธีการดำเนินงาน /ขั้นตอนการดำเนินการ

กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาศักยภาพบุคลากร

กิจกรรมที่ดำเนินงาน	งาน/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	สถานที่
๑. วางแผน (Plan)	๑.๑ วางแผนการดำเนินงาน ๑.๒ ร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ๑.๓ ติดต่อวิทยากร	เม.ย. ๒๕๖๘	นางศุภกัญญา คงศักดิ์ ว่าที่ร.ต.หญิง อินทอร กุลศรี นางสาวไอรดา สิทธาเศรษฐ์ นางสาวปภาวดี ศิวิตร ศิวิตร	โรงเรียนพิบูล สังฆรักษ์ประชา อุทิศ
๒. ดำเนินการตามแผน (Do)	๒.๑ ดำเนินกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามกำหนดการ	พ.ค. ๒๕๖๘ - มี.ค. ๒๕๖๙	นางศุภกัญญา คงศักดิ์ ว่าที่ร.ต.หญิง อินทอร กุลศรี นางสาวไอรดา สิทธาเศรษฐ์ นางสาวปภาวดี ศิวิตร	โรงเรียนพิบูล สังฆรักษ์ประชา อุทิศ
๓. สรุป ตรวจสอบและประเมิน ผลงานที่จัดทำ (Check)	๓.๑ บุคลากรทางการศึกษาที่ เข้าร่วมกิจกรรม ทำแบบทดสอบความรู้ ๓.๒ บุคลากรทางการศึกษาที่ เข้าร่วมกิจกรรมทำแบบประเมิน ความพึงพอใจในการ เข้าร่วม กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	พ.ค. ๒๕๖๘ - มี.ค. ๒๕๖๙	ว่าที่ร.ต.หญิง อินทอร กุลศรี	โรงเรียนพิบูล สังฆรักษ์ประชา อุทิศ

กิจกรรมที่ดำเนินงาน	งาน/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	สถานที่
๔.รายงานผลการประเมินเพื่อปรับปรุงแก้ไข (Action)	๔.๑รายงานผลการดำเนินโครงการ	มี.ค. ๒๕๖๙	ว่าที่ร.ต.หญิง อินทอร กุลศรี	โรงเรียนพิบูล สังฆรักษ์ประชา อุทิศ

#### ๕.๔.๑ รายละเอียดของวัสดุอุปกรณ์

ที่	รายการ	จำนวนหน่วย	ราคาหน่วย	งบประมาณ
๑.	ค่าอาหารว่าง	๑๒๐	๔๐	๔,๘๐๐
รวม (จำนวนเงินตัวอักษร) สี่พันแปดร้อยบาทถ้วน				๔,๘๐๐

#### ๕.๔.๒ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

(๑) บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

(๒) บุคลากรทางการศึกษา สามารถนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมมาใช้เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ

#### ๕.๔.๓ การวัดและการประเมินผลโครงการ

ที่	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
๑.	บุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๙๐ ได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๑. ประเมินกิจกรรม	๑. รายงานสรุปกิจกรรม
๒.	บุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรร้อยละ ๙๐ ผ่านเกณฑ์การประเมิน	๑. ทดสอบ	๑. แบบทดสอบความรู้
๓.	บุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี	๑. ประเมิน	๑.แบบประเมินความพึงพอใจ

ลงชื่อ ว่าที่ร.ต.หญิง.....

(อินทอร กุลศรี)

ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม

<p>ความเห็นของหัวหน้ากลุ่มงาน/กลุ่มสาระฯ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>(นางศุภกาญจน์ คงศักดิ์)</p> <p>หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล</p>	<p>ความเห็นของหัวหน้ากลุ่มงานนโยบายและแผนงาน</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>(นายธนาวุฒิ ห่อแสง)</p> <p>หัวหน้ากลุ่มงานนโยบายและแผนงาน</p>
<p>ความเห็นของรองผู้อำนวยการ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>(นายสิริวัฒน์ บริพิศ)</p> <p>รองผู้อำนวยการ</p>	<p>( ) อนุมัติ</p> <p>( ) ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>(นายเด่นวัฒน์ สักคุนา)</p> <p>ผู้อำนวยการโรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ</p>

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ

“การประเมินผลการปฏิบัติราชการ”

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

(ทุกสังกัด)

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้ขอรับการประเมิน

รอบการประเมิน

ครั้งที่ ๑ ( ๑ ตุลาคม ..... - ๓๑ มีนาคม ..... )

ครั้งที่ ๒ ( ๑ เมษายน ..... - ๓๐ กันยายน ..... )

ชื่อผู้รับการประเมิน

..... ตำแหน่ง

..... เงินเดือน.....

สถานศึกษา .....สังกัด

..... สอนระดับชั้น.....วิชา

..... ชั่วโมงการสอน

..... ชั่วโมง/สัปดาห์

จำนวนวันลาในรอบการประเมิน .....วัน ประกอบด้วย

๑) ลาป่วย จำนวน ..... ครั้ง ..... วัน                      ๒) ลากิจ จำนวน ..... ครั้ง ..... วัน

๓) ลาอื่น ๆ (โปรดระบุ) ..... จำนวน ..... ครั้ง .....วัน

ชื่อผู้ประเมิน .....ตำแหน่ง

**คำชี้แจง**

แบบสรุปรูปการประเมินผลการปฏิบัติงานงานนี้มี ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และองค์ประกอบที่ ๓ การประเมิน การปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบที่ ๑ ให้นำมาจากแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๑ โดยนำคะแนนจากระดับความสำเร็จในการพัฒนางาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง และให้แนบท้ายแบบสรุปลงฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบที่ ๒ ให้นำมาจากแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๒ โดยนำคะแนนจากระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาการศึกษา และให้แนบท้ายแบบสรุปลงฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบที่ ๓ ให้นำมาจากแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๓ โดยนำคะแนนจากการประเมิน การปฏิบัติตน ในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และให้แนบท้ายแบบสรุปลงฉบับนี้

ส่วนที่ ๓: ผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับรองการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมินและลงความเห็นของการประเมิน

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

.....

**ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน**

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมินตนเอง	คะแนนประเมินของผู้บังคับบัญชา
องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง	๘๐		
องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา	๑๐		
องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๑๐		
<b>คะแนนรวม</b>	<b>๑๐๐</b>		

### ส่วนที่ ๓ : ผลการประเมิน

#### ๓.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามความเป็นจริง

(ลงชื่อ)..... ผู้รับการประเมิน  
( ..... )

ตำแหน่ง.....

วันที่ .....

#### ๓.๒ ผลการประเมิน และความเห็นของผู้บังคับบัญชา

##### ๓.๒.๑ ผลการประเมิน มี ๕ ระดับ ดังนี้

- ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)
- ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๕.๔๔)
- ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙)
- พอใช้ (ร้อยละ ๕๐.๐๐ - ๖๙.๙๙)
- ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา)

##### ๓.๒.๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

.....  
.....  
.....

(ลงชื่อ)..... ผู้บังคับบัญชา  
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน

ได้รับทราบผลการประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชาแล้ว

.....

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ .....

ผู้รับการประเมิน

ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว

ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....แล้ว

แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

ลงชื่อ .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ .....

ลงชื่อ ..... พยาน

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ .....

แบบประเมินองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล  
การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง

ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

(ทุกสังกัด)

ชื่อผู้รับการประเมิน ..... ตำแหน่ง..... สังกัด

.....

ชื่อผู้ประเมิน ..... ตำแหน่ง..... สังกัด

.....

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ( ๑ ตุลาคม ..... - ๓๑ มีนาคม ..... )

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ( ๑ เมษายน ..... - ๓๐ กันยายน ..... )

ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (๘๐ คะแนน)

**คำชี้แจง** การประเมินองค์ประกอบที่ ๑ มีด้วยกัน ๓ ด้าน ๑๔ ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนรู้ ๗ ตัวชี้วัด ด้านที่ ๒ ด้านการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ๔ ตัวชี้วัด และด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ๓ ตัวชี้วัด รวมคะแนนทั้งหมด ๘๐ คะแนน โดยมีระดับการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

**ระดับการประเมิน**

ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับ และให้ใส่คะแนน  
ในช่องคะแนน

๑) ระดับ ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมาก คิดเป็น ๙ คะแนน

๒) ระดับ ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๒ คะแนน

๓) ระดับ ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๓ คะแนน

๔) ระดับ ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๔ คะแนน

**เกณฑ์การให้คะแนน**

ให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งที่มีฐาน  
เป็น คะแนนเต็ม ๘๐ คะแนน ดังนี้

$$\text{คะแนนประเมิน} = \frac{\text{คะแนนรวม} \times 80}{\dots}$$



การปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา					ระดับคุณภาพ/ เหตุผล
		ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน	
		๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔		
๑.๗ อบรมบ่มนิสัย ให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม	อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทย ที่ดีงาม											..... ..... ..... .....
<b>๒. ด้านการส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้</b>												
๒.๑ จัดทำข้อมูล สารสนเทศ จัดทำ ข้อมูลสารสนเทศของ ผู้เรียนและรายวิชา	จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน เพื่อใช้ ในการส่งเสริมสนับสนุนการ เรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน											..... ..... ..... .....
๒.๒ ดำเนินการ ตามระบบดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน	ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และ ประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและ แก้ปัญหา ผู้เรียน											..... ..... ..... .....
๒.๓ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมปฏิบัติงานทาง วิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา	ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการและงาน อื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับ คุณภาพการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา ของสถานศึกษา											..... ..... ..... .....
๒.๔ ประสานความ ร่วมมือ ประสานความ ร่วมมือกับผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้อง	ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพัฒนา ผู้เรียน											..... ..... ..... .....
<b>๓. ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ</b>												
๓.๑ พัฒนาตนเอง พัฒนาตนเองอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะ											..... ..... ..... .....

การปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา					ระดับคุณภาพ/ เหตุผล
		ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน	
		๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔		
	อย่างยิ่ง การใช้ภาษาไทยและ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ การศึกษา สมรรถนะ ทางวิชาชีพครุความรู้ใน เนื้อหาวิชาและวิธีการสอน											..... ..... .....
๓.๒ มีส่วนร่วมใน การ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพ	มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้											..... ..... ..... ..... .....
๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนา ทักษะ ที่ได้จากการ พัฒนา ตนเองและ วิชาชีพมาใช้	นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ ได้จากการพัฒนา ทักษะ ที่ได้จาก การพัฒนา ตนเองและวิชาชีพมาใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน											..... ..... ..... ..... .....
<b>คะแนนรวม</b>												
แปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนการประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานตำแหน่งที่มีฐาน เป็น คะแนนเต็ม ๘๐ คะแนน (โดยนำคะแนนรวมที่ได้มาคูณกับ ๘๐ แล้วหารด้วย ๕๖)												

\*\*\*\*\*

**แบบประเมินองค์ประกอบที่ ๒**  
**การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา**  
**ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย**  
**(ทุกสังกัด)**

ชื่อผู้รับการประเมิน ..... ตำแหน่ง..... สังกัด.....

ชื่อผู้ประเมิน ..... ตำแหน่ง..... สังกัด.....

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ( ๑ ตุลาคม ..... - ๓๑ มีนาคม ..... )

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ( ๑ เมษายน ..... - ๓๐ กันยายน ..... )

**ระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา (๑๐ คะแนน)**

**คำชี้แจง** การประเมินระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา คะแนนรวม ๑๐ คะแนน โดยพิจารณาจากปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาแล้วเสร็จ โดยมีระดับการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

**ระดับการประเมิน**

ให้ผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชาประเมินตามรายการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย  $\checkmark$  ในช่องระดับการประเมิน และคำนวณตามเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- ๑) ระดับ ๑ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๙.๙๙ ลงมา
- ๒) ระดับ ๒ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๒๐.๐๐ - ๓๙.๕๕
- ๓) ระดับ ๓ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๔๐.๐๐ - ๕๕.๕๕
- ๔) ระดับ ๔ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๕๐.๐๐ - ๗๔.๕๔
- ๕) ระดับ ๕ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๘๐.๐๐ ขึ้นไป

**เกณฑ์การให้คะแนน**

ให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์ การให้คะแนน ดังนี้

$$\text{คะแนนที่ได้} = \text{ระดับการประเมิน} \times \text{ค่าน้ำหนัก}$$

รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง						ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา							
	ระดับการประเมิน (ก)					ค่าน้ำหนัก (ข)	คะแนนที่ได้ (ก X ข)	ระดับการประเมิน (ก)					ค่าน้ำหนัก (ข)	คะแนนที่ได้ (ก X ข)
	๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕		
ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา						๒								
<b>คะแนนรวม</b>														

\*\*\*\*\*

**แบบประเมินองค์ประกอบที่ ๓**  
**การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ**  
**ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย**  
**(ทุกสังกัด)**

ชื่อผู้รับการประเมิน ..... ตำแหน่ง..... สังกัด.....

ชื่อผู้ประเมิน ..... ตำแหน่ง..... สังกัด.....

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ( ๑ ตุลาคม ..... - ๓๑ มีนาคม ..... )

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ( ๑ เมษายน ..... - ๓๐ กันยายน ..... )

**การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๑๐ คะแนน)**

**คำชี้แจง** การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีรายการประเมิน ๑๐ รายการ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมในการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๑) คะแนน ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังมาก

๒) คะแนน ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง

๓) คะแนน ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับที่คาดหวัง

๔) คะแนน ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับที่คาดหวัง

โดยให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีฐานเป็น คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนนประเมิน = $\frac{\text{คะแนนรวม}}{10}$
---

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง				ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา			
		คะแนน				คะแนน			
		๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๑	ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข								
๒	มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้อง ในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา								
๓	มีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม								
๔	มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง								
๕	มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยคำนึงถึงคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ								
๖	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ								
๗	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา								
๘	เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล								

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง				ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา			
		คะแนน				คะแนน			
		๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๙	ยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ								
๑๐	มีวินัยและการรักษาวินัย								
คะแนนรวม									
แปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนการประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม ๑ และจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐ คะแนน (โดยนำคะแนนรวมหารด้วย ๔)									

\*\*\*\*\*

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ตำแหน่งครู ยังไม่มีวิทยฐานะ  
(ทุกสังกัด)

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้ขอรับการประเมิน

รอบการประเมิน

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

ชื่อผู้รับการประเมิน

..... ตำแหน่ง

..... เงินเดือน.....

สถานศึกษา .....สังกัด

..... สอนระดับชั้น.....วิชา

..... ชั่วโมงการสอน

..... ชั่วโมง/สัปดาห์

จำนวนวันลาในรอบการประเมิน .....วัน ประกอบด้วย

๑) ลาป่วย จำนวน ..... ครั้ง ..... วัน                      ๒) ลากิจ จำนวน ..... ครั้ง ..... วัน

๓) ลาอื่น ๆ (โปรดระบุ) ..... จำนวน ..... ครั้ง ..... วัน

ชื่อผู้ประเมิน .....ตำแหน่ง

**คำชี้แจง**

แบบสรุปรูปการประเมินผลการปฏิบัติงานงานนี้มี ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และองค์ประกอบที่ ๓ การประเมิน การปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบที่ ๑ให้นำมาจากแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๑ โดยนำคะแนนจากระดับความสำเร็จในการพัฒนางาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง และให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบที่ ๒ให้นำมาจากแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๒ โดยนำคะแนนจากระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาการศึกษา และให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบที่ ๓ให้นำมาจากแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๓ โดยนำคะแนนจากการประเมินการปฏิบัติตน ในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓: ผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับรองการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมินและลงความเห็นของการประเมิน

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

**ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน**

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมินตนเอง	คะแนนประเมินของผู้บังคับบัญชา
องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง	๘๐		
องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา	๑๐		
องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๑๐		
<b>คะแนนรวม</b>	<b>๑๐๐</b>		

### ส่วนที่ ๓ : ผลการประเมิน

#### ๓.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามความเป็นจริง

(ลงชื่อ)..... ผู้รับการประเมิน

( ..... )

ตำแหน่ง.....

วันที่ .....

#### ๓.๒ ผลการประเมิน และความเห็นของผู้บังคับบัญชา

##### ๓.๒.๑ ผลการประเมิน มี ๕ ระดับ ดังนี้

- ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)
- ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๕.๔๔)
- ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙)
- พอใช้ (ร้อยละ ๕๐.๐๐ - ๖๙.๙๙)
- ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา)

##### ๓.๒.๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)..... ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน

ได้รับทราบผลการประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชาแล้ว

.....

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ .....

ผู้รับการประเมิน

ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว

ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....แล้ว

แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

ลงชื่อ .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ .....

ลงชื่อ ..... พยาน

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ .....





การปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา					ระดับคุณภาพ/ เหตุผล
		ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน	
		๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔		
๑.๗ จัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียน	มีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและ พัฒนาผู้เรียน ให้กระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะ การเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้าน สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี											
๑.๘ อบรมและ พัฒนาคุณลักษณะที่ดี ของผู้เรียน	มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมี คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอัน พึงประสงค์ และค่านิยมความเป็น ไทยที่ดีงาม											
<b>๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้</b>												
๒.๑ จัดทำข้อมูล สารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา	มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของ ผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการ ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน											
๒.๒ ดำเนินการ ตามระบบดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน	มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ ผู้เรียนรายบุคคล และประสานความ ร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อ พัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน											
๒.๓ ปฏิบัติงาน วิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา	ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการและงาน อื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับ คุณภาพการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา											
๒.๔ ประสานความ ร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และ หรือสถาน ประกอบการ	ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถาน ประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนา ผู้เรียน											
<b>๓. ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ</b>												

การปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา					ระดับคุณภาพ/ เหตุผล
		ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน	
		๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔		
๓.๑ พัฒนาตนเอง อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะ อย่างยิ่ง การใช้ภาษาไทยและ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ การศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการ สอน											
๓.๒ มีส่วนร่วมใน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้											
๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพมา ใช้	นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และ การพัฒนานวัตกรรมการจัดการ เรียนรู้											
<b>คะแนนรวม</b>												

\*\*\*\*\*

ตอนที่ ๒ : ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (๒๐ คะแนน)

**คำชี้แจง** การประเมินองค์ประกอบที่ ๑ ตอนที่ ๒ คะแนนรวม ๒๐ คะแนน ซึ่งมีรายการประเมิน ๒ รายการ รายการละ ๑๐ คะแนน โดยมีระดับการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

**ระดับการประเมิน**

ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องคะแนน

- ๑) ระดับ ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมาก
- ๒) ระดับ ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง
- ๓) ระดับ ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง
- ๔) ระดับ ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

**เกณฑ์การให้คะแนน**

๑) การประเมินตอนที่ ๒ กำหนดให้มีเกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพ ๔ ระดับ คือ ระดับ ๔ ระดับ ๓ ระดับ ๒ และระดับ ๑ ในแต่ละระดับคุณภาพกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนนเต็ม ๑๐	คะแนนเต็ม ๒๐
๔	๑๐.๐๐	๒๐.๐๐
๓	๗.๕๐	๑๕.๐๐
๒	๕.๐๐	๑๐.๐๐
๑	๒.๕๐	๕.๐๐

๒) ให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ ของผู้เรียนที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน ดังนี้

$$\text{คะแนนประเมิน} = \frac{\text{คะแนนรวม} \times ๒๐}{๔๐}$$

รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง				ผลการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา				ระดับคุณภาพ/ เหตุผล		
	ระดับ				ระดับ						
	๑	๒	๓	๔	คะแนน	๑	๒	๓		๔	คะแนน
<b>๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)</b>											
พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนด ไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับ การปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ											
<b>๒. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน)</b>											
๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้											
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตาม ข้อตกลง											
<b>คะแนนรวม</b>											
แปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการ พัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็น ทำทนายในการพัฒนาผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน (โดยนำคะแนนรวมที่ได้มาคูณกับ ๒๐ แล้วหารด้วย ๔๐)											

### สรุปคะแนนรวมแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๑

#### การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ประเมิน ตนเอง	คะแนนประเมิน ของ ผู้บังคับบัญชา
<b>ตอนที่ ๑</b> ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐาน ตำแหน่ง	๖๐		
<b>ตอนที่ ๒</b> ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็น ประเด็นทำทนาย ในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	๒๐		
<b>คะแนนรวม</b>	๘๐		

\*\*\*\*\*

**แบบประเมินองค์ประกอบที่ ๒**  
**การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา**  
**ตำแหน่งครู ยังไม่มี**  
**วิทยฐานะ**  
**(ทุกสังกัด)**

ชื่อผู้รับการประเมิน ..... ตำแหน่ง..... สังกัด.....

ชื่อผู้ประเมิน ..... ตำแหน่ง..... สังกัด.....

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

**ระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา (๑๐ คะแนน)**

**คำชี้แจง** การประเมินระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา คะแนนรวม ๑๐ คะแนน โดยพิจารณาจากปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาแล้วเสร็จ โดยมีระดับการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

**ระดับการประเมิน**

ให้ผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชาประเมินตามรายการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการประเมิน และคำนวณตามเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- ๑) ระดับ ๑ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๙.๙๙ ลงมา
- ๒) ระดับ ๒ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๒๐.๐๐ - ๓๙.๙๙
- ๓) ระดับ ๓ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๔๐.๐๐ - ๕๙.๙๙
- ๔) ระดับ ๔ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๕๐.๐๐ - ๗๙.๙๙
- ๕) ระดับ ๕ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๘๐.๐๐ ขึ้นไป

**เกณฑ์การให้คะแนน**

ให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์ การให้คะแนน ดังนี้

**คะแนนที่ได้ = ระดับการประเมิน x ค่าน้ำหนัก**

รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง						ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา									
	ระดับการประเมิน (ก)					ค่าน้ำหนัก (ข)	คะแนนที่ได้ (ก X ข)	ระดับการประเมิน (ก)					ค่าน้ำหนัก (ข)	คะแนนที่ได้ (ก X ข)		
	๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕				
ความสำเร็จของงานที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา						๒									๒	
<b>คะแนนรวม</b>																

\*\*\*\*\*

**แบบประเมินองค์ประกอบที่ ๓**  
**การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ**  
**ตำแหน่งครู ยังไม่มีวิทยฐานะ**  
**(ทุกสังกัด)**

ชื่อผู้รับการประเมิน ..... ตำแหน่ง..... สังกัด.....

ชื่อผู้ประเมิน ..... ตำแหน่ง..... สังกัด.....

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ( ๑ ตุลาคม ..... - ๓๑ มีนาคม ..... )

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ( ๑ เมษายน ..... - ๓๐ กันยายน ..... )

**การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๑๐ คะแนน)**

**คำชี้แจง** การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีรายการประเมิน ๑๐ รายการ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมในการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ๑) คะแนน ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังมาก
- ๒) คะแนน ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง
- ๓) คะแนน ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับที่คาดหวัง
- ๔) คะแนน ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับที่คาดหวัง

โดยให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีฐานเป็น คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนนประเมิน = คะแนนรวม
_____
_____

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง				ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา			
		คะแนน				คะแนน			
		๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๑	ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข								
๒	มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้อง ในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา								
๓	มีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม								
๔	มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง								
๕	มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยคำนึงถึงคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ								
๖	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ								
๗	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา								

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง				ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา			
		คะแนน				คะแนน			
		๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๘	เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล								
๙	ยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ								
๑๐	มีวินัยและการรักษาวินัย								
คะแนนรวม									
แปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนการประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม ๑ และจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐ คะแนน (โดยนำคะแนนรวมหารด้วย ๔)									

\*\*\*\*\*

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ  
(ทุกสังกัด)

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้ขอรับการประเมิน

รอบการประเมิน

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

ชื่อผู้รับการประเมิน

..... ตำแหน่ง

..... เงินเดือน.....

สถานศึกษา .....สังกัด

..... สอนระดับชั้น.....วิชา

..... ชั่วโมงการสอน

..... ชั่วโมง/สัปดาห์

จำนวนวันลาในรอบการประเมิน .....วัน ประกอบด้วย

๑) ลาป่วย จำนวน ..... ครั้ง ..... วัน                      ๒) ลากิจ จำนวน ..... ครั้ง ..... วัน

๓) ลาอื่น ๆ (โปรดระบุ) ..... จำนวน ..... ครั้ง ..... วัน

ชื่อผู้ประเมิน .....ตำแหน่ง

### คำชี้แจง

แบบสรุปรูปการประเมินผลการปฏิบัติงานงานนี้มี ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกำหนดค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และองค์ประกอบที่ ๓ การประเมิน การปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบที่ ๑ให้นำมาจากแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๑ โดยนำคะแนนจากระดับความสำเร็จในการพัฒนางาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง และให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบที่ ๒ให้นำมาจากแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๒ โดยนำคะแนนจากระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาการศึกษา และให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบที่ ๓ให้นำมาจากแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๓ โดยนำคะแนนจากการประเมินการปฏิบัติตน ในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ : ผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับรองการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมินและลงความเห็นของการประเมิน

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

### ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมินตนเอง	คะแนนประเมินของผู้บังคับบัญชา
องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง	๘๐		
องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา	๑๐		

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๑๐		
คะแนนรวม	๑๐๐		

### ส่วนที่ ๓ : ผลการประเมิน

#### ๓.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามความเป็นจริง

(ลงชื่อ)..... ผู้รับการประเมิน  
( ..... )

ตำแหน่ง.....

วันที่ .....

#### ๓.๒ ผลการประเมิน และความเห็นของผู้บังคับบัญชา

##### ๓.๒.๑ ผลการประเมิน มี ๕ ระดับ ดังนี้

- ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)
- ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๕.๔๔)
- ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙)
- พอใช้ (ร้อยละ ๕๐.๐๐ - ๖๙.๙๙)
- ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา)

##### ๓.๒.๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

.....  
.....

(ลงชื่อ)..... ผู้บังคับบัญชา  
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน

ได้รับทราบผลการประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชาแล้ว

.....

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ .....

ผู้รับการประเมิน

ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว

ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....แล้ว

แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

ลงชื่อ .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ .....

ลงชื่อ ..... พยาน

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ .....



การปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา					ระดับคุณภาพ/ เหตุผล
		ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน	
		๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔		
๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้	เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร โดยมีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิด และค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ											..... ..... ..... ..... ..... .....
๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้	มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน โดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเองและสร้างแรงบันดาลใจ											..... ..... ..... ..... ..... .....
๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้	มีการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้											..... ..... ..... ..... ..... .....
๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้	มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มาใช้แก้ไขปัญหการจัดการเรียนรู้											..... ..... ..... ..... ..... .....
๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหา หรือ	มีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหา หรือ											..... .....

การปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา					ระดับคุณภาพ/ เหตุผล
		ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน	
		๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔		
สังเคราะห์ เพื่อแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนาการ เรียนรู้	พัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน และนำผลการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ มาใช้แก้ไข ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้											..... ..... .....
๑.๗ จัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียน	มีการจัดบรรยากาศที่เหมาะสม สอดคล้องกับความแตกต่างผู้เรียน เป็นรายบุคคล สามารถแก้ไขปัญหา การเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิด กระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะ การทำงาน ทักษะการเรียนรู้และ นวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี											..... ..... ..... ..... ..... .....
๑.๘ อบรมและ พัฒนาคุณลักษณะที่ดี ของผู้เรียน	มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมี คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอัน พึงประสงค์ และค่านิยมความเป็น ไทยที่ดีงาม โดยคำนึงถึงความ แตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และสามารถแก้ไขปัญหาผู้เรียน											..... ..... ..... ..... .....
<b>๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้</b>												
๒.๑ จัดทำข้อมูล สารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา	มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของ ผู้เรียนและรายวิชา โดยมีข้อมูลเป็น ปัจจุบัน เพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ แก้ไขปัญหา และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน											..... ..... ..... ..... .....
๒.๒ ดำเนินการ ตามระบบดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน	มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ ผู้เรียนรายบุคคล และประสานความ ร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อ พัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียน											..... ..... ..... ..... .....

การปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา					ระดับคุณภาพ/ เหตุผล	
		ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน		
		๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔			
๒.๓ ปฏิบัติงานวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา	ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา												..... ..... ..... .....
๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครีหรือข่าย และหรือสถานประกอบการ	ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครีหรือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน												..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....
<b>๓. ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ</b>													
๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	มีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อ การศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู และความรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน และนำผลการพัฒนาตนเองและพัฒนานวิชาชีพมาใช้ใน												..... ..... ..... ..... ..... ..... .....

การปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา					ระดับคุณภาพ/ เหตุผล
		ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน	
		๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔		
	การจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน											
๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ	มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้											..... ..... ..... ..... ..... .....
๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน											..... ..... ..... ..... ..... .....
<b>คะแนนรวม</b>												

\*\*\*\*\*

ตอนที่ ๒ : ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (๒๐ คะแนน)

**คำชี้แจง** การประเมินองค์ประกอบที่ ๑ ตอนที่ ๒ คะแนนรวม ๒๐ คะแนน ซึ่งมีรายการประเมิน ๒ รายการ รายการละ ๑๐ คะแนน โดยมีระดับการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

### ระดับการประเมิน

ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องคะแนน

- ๑) ระดับ ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมาก
- ๒) ระดับ ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง
- ๓) ระดับ ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง
- ๔) ระดับ ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

### เกณฑ์การให้คะแนน

๑) การประเมินตอนที่ ๒ กำหนดให้มีเกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพ ๔ ระดับ คือ ระดับ ๔ ระดับ ๓ ระดับ ๒ และระดับ ๑ ในแต่ละระดับคุณภาพกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนนเต็ม ๑๐	คะแนนเต็ม ๒๐
๔	๑๐.๐๐	๒๐.๐๐
๓	๗.๕๐	๑๕.๐๐
๒	๕.๐๐	๑๐.๐๐
๑	๒.๕๐	๕.๐๐

๒) ให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ ของผู้เรียนที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน ดังนี้

$$\text{คะแนนประเมิน} = \frac{\text{คะแนนรวม} \times ๒๐}{๔๐}$$

รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา					ระดับคุณภาพ/ เหตุผล
	ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน	
	๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔		
<b>๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)</b>											
พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนด ไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับ การปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ											
<b>๒. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน)</b>											
๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้											
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตาม ข้อตกลง											
<b>คะแนนรวม</b>											
แปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการ พัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็น ทำทนายในการพัฒนาผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน (โดยนำคะแนนรวมที่ได้มาคูณกับ ๒๐ แล้วหารด้วย ๔๐)											

**สรุปคะแนนรวมแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๑**

**การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง**

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ประเมิน ตนเอง	คะแนนประเมิน ของ ผู้บังคับบัญชา
<b>ตอนที่ ๑</b> ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐาน ตำแหน่ง	๖๐		
<b>ตอนที่ ๒</b> ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็น ประเด็นทำทนาย ในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	๒๐		
<b>คะแนนรวม</b>	๘๐		

\*\*\*\*\*

## แบบประเมินองค์ประกอบที่ ๒

### การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

#### ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ (ทุกสังกัด)

ชื่อผู้รับการประเมิน ..... ตำแหน่ง..... สังกัด.....

ชื่อผู้ประเมิน ..... ตำแหน่ง..... สังกัด.....

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ( ๑ ตุลาคม ..... - ๓๑ มีนาคม ..... )

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ( ๑ เมษายน ..... - ๓๐ กันยายน ..... )

#### ระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา (๑๐ คะแนน)

**คำชี้แจง** การประเมินระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา คะแนนรวม ๑๐ คะแนน โดยพิจารณาจากปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาแล้วเสร็จ โดยมีระดับการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

##### ระดับการประเมิน

ให้ผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชาประเมินตามรายการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการประเมิน และคำนวณตามเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- ๑) ระดับ ๑ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๙.๙๙ ลงมา
- ๒) ระดับ ๒ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๒๐.๐๐ - ๓๙.๕๕๕๕
- ๓) ระดับ ๓ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๔๐.๐๐ - ๕๕.๕๕๕๕
- ๔) ระดับ ๔ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๕๐.๐๐ - ๗๔.๕๕๕๕
- ๕) ระดับ ๕ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๘๐.๐๐ ขึ้นไป

##### เกณฑ์การให้คะแนน

ให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์ การให้คะแนน ดังนี้

$$\text{คะแนนที่ได้} = \text{ระดับการประเมิน} \times \text{ค่าน้ำหนัก}$$

รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง						ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา								
	ระดับการประเมิน (ก)					ค่าน้ำหนัก (ข)	คะแนนที่ได้ (ก X ข)	ระดับการประเมิน (ก)					ค่าน้ำหนัก (ข)	คะแนนที่ได้ (ก X ข)	
	๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕			
ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา						๒									
คะแนนรวม															

\*\*\*\*\*

## แบบประเมินองค์ประกอบที่ ๓

### การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ (ทุกสังกัด)

ชื่อผู้รับการประเมิน ..... ตำแหน่ง..... สังกัด.....

ชื่อผู้ประเมิน ..... ตำแหน่ง..... สังกัด.....

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ( ๑ ตุลาคม ..... - ๓๑ มีนาคม ..... )

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ( ๑ เมษายน ..... - ๓๐ กันยายน ..... )

#### การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๑๐ คะแนน)

**คำชี้แจง** การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีรายการประเมิน ๑๐ รายการ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมในการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๑) คะแนน ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังมาก

๒) คะแนน ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง

๓) คะแนน ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับที่คาดหวัง

๔) คะแนน ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับที่คาดหวัง

โดยให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีฐานเป็น คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนนประเมิน = คะแนนรวม

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง				ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา			
		คะแนน				คะแนน			
		๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๑	ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข								
๒	มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้อง ในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา								
๓	มีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม								
๔	มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง								





**ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน**

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมินตนเอง	คะแนนประเมินของผู้บังคับบัญชา
องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง	๘๐		
องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนา การศึกษา	๑๐		
องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๑๐		
<b>คะแนนรวม</b>	<b>๑๐๐</b>		

**ส่วนที่ ๓ : ผลการประเมิน**

**๓.๑ ผลการประเมินตนเอง**

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามความเป็นจริง

(ลงชื่อ)..... ผู้รับการประเมิน

( )

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ข้าราชการพิเศษ

วันที่.....

**๓.๒ ผลการประเมิน และความเห็นของผู้บังคับบัญชา**

**๓.๒.๑ ผลการประเมิน มี ๕ ระดับ ดังนี้**

- ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)
- ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๕.๔๔)
- ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙)
- พอใช้ (ร้อยละ ๕๐.๐๐ - ๖๙.๙๙)
- ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา)

๓.๒.๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

(ลงชื่อ) ว่าที่ร้อยตรี..... ผู้บังคับบัญชา  
(อัครเดช สนิทบาล.)  
ตำแหน่ง..ผู้อำนวยการโรงเรียน  
วันที่ .....

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน

ได้รับทราบผลการประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชาแล้ว

.....

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ .....

ผู้รับการประเมิน

ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว

ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....แล้ว  
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

ลงชื่อ .....  
(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ .....

ลงชื่อ ..... พยาน  
(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ .....

## แบบประเมินองค์ประกอบที่ ๑

### การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน

#### ตำแหน่ง

#### ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

#### (ทุกสังกัด)

ชื่อผู้รับการประเมิน นางศุภกาญจน์ คงศักดิ์ ตำแหน่งครู.สังกัด โรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

ชื่อผู้ประเมิน ..... ตำแหน่ง..... สังกัด.....

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ( ๑ ตุลาคม ..... - ๓๑ มีนาคม ..... )

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ( ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕. - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ )

### ตอนที่ ๑ : ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

**คำชี้แจง** การประเมินองค์ประกอบที่ ๑ ตอนที่ ๑ คะแนนรวม ๖๐ คะแนน มีด้วยกัน ๓ ด้าน ๑๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนรู้ ๘ ตัวชี้วัด ด้านที่ ๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ๔ ตัวชี้วัด และด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ๓ ตัวชี้วัด โดยมีระดับการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

#### เกณฑ์การให้คะแนน

ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับ และให้ใส่คะแนนในช่องคะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ๑) ระดับ ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๑ คะแนน
- ๒) ระดับ ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๒ คะแนน
- ๓) ระดับ ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๓ คะแนน
- ๔) ระดับ ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๔ คะแนน

โดยให้นำคะแนนรวมมาเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม

๖๐ คะแนน

การปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา					ระดับคุณภาพ/ เหตุผล
		ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน	
		๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔		
<b>๑. ด้านการจัดการเรียนรู้</b>												
๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร	ริเริ่ม พัฒนารายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร บริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนา											..... ..... ..... ..... .....

การปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา					ระดับคุณภาพ/ เหตุผล	
		ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน		
		๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔			
	สมรรถนะ และการเรียนรู้ได้เพิ่มตาม ศักยภาพ ส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร												..... .....
๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้	ริเริ่ม คิดค้น การออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร มีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการออกแบบการจัดการเรียนรู้												..... ..... ..... ..... ..... ..... .....
๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้	มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนา นวัตกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเพิ่มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน มีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเองและสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้												..... ..... ..... ..... ..... ..... .....
๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้	มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้าง นวัตกรรมได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ												..... ..... ..... ..... ..... ..... .....

การปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา					ระดับคุณภาพ/ เหตุผล
		ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน	
		๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔		
	นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่ง เรียนรู้											
๑.๕ วัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนา รูปแบบการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่ หลากหลายเหมาะสม และ สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และนำผลการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็น แบบอย่างที่ดีในการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือ พัฒนาการเรียนรู้											..... ..... ..... ..... ..... ..... .....
๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ และ สังเคราะห์ เพื่อแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนาการ เรียนรู้	มีการริเริ่ม คิดค้น วิเคราะห์ และ สังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือ พัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน และนำผลการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ มาใช้แก้ไข ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้สูงขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดี ใน การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการ เรียนรู้											..... ..... ..... ..... ..... ..... .....
๑.๗ จัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียน	มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนาการจัด บรรยากาศที่เหมาะสม สอดคล้อง กับความแตกต่างผู้เรียนเป็น รายบุคคล สามารถแก้ไขปัญหาการ เรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิด กระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะ การทำงาน ทักษะการเรียนรู้และ นวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และเป็น แบบอย่างที่ดีในการอบรมและ พัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน											..... ..... ..... ..... ..... ..... .....

การปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา					ระดับคุณภาพ/ เหตุผล
		ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน	
		๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔		
๑.๘ อบรมและ พัฒนาคุณลักษณะที่ดี ของผู้เรียน	มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมี คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอัน พึงประสงค์ และค่านิยมความเป็น ไทยที่ดีงาม โดยคำนึงถึงความ แตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนา ผู้เรียนได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีใน การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดี ของผู้เรียน											..... ..... ..... ..... ..... ..... .....
<b>๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้</b>												
๒.๑ จัดทำข้อมูล สารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา	มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนา รูปแบบการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ของผู้เรียนและรายวิชา โดยมีข้อมูล เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ แก้ไขปัญหา และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเป็น แบบอย่างที่ดี											..... ..... ..... ..... ..... .....
๒.๒ ดำเนินการ ตามระบบดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน	มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ ผู้เรียนรายบุคคล และประสานความ ร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อ พัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียน และ ริเริ่มโครงการหรือจัดกิจกรรมเชิง สร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และ เป็นแบบอย่างที่ดี											..... ..... ..... ..... ..... .....
๒.๓ ปฏิบัติงาน วิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา	ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงาน อื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับ คุณภาพการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา โดยมีการพัฒนา รูปแบบหรือแนวทางการดำเนินงาน											..... ..... ..... ..... .....

การปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา					ระดับคุณภาพ/ เหตุผล	
		ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน		
		๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔			
	ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดี												..... ..... .....
๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาหรือสาย และหรือสถานประกอบการ	ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาหรือสาย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี												..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....
<b>๓. ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ</b>													
๓.๑ พัฒนาตนเอง อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	มีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อ การศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู และความรอบรู้ในเนื้อหาวิชา และ วิธีการสอน และเป็นแบบอย่างที่ดี												..... ..... ..... ..... ..... ..... .....
๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ	มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อ แก้ไขปัญหาและสร้างนวัตกรรม เพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดี												..... ..... ..... ..... .....
๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึง การพัฒนานวัตกรรมการจัดการ	นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึง การพัฒนานวัตกรรมการจัดการ												..... ..... ..... .....

การปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา					ระดับคุณภาพ/ เหตุผล	
		ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน		
		๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔			
	เรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี												..... ..... ..... .....
<b>คะแนนรวม</b>													

ตอนที่ ๒ : ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (๒๐ คะแนน)

**คำชี้แจง** การประเมินองค์ประกอบที่ ๑ ตอนที่ ๒ คะแนนรวม ๒๐ คะแนน ซึ่งมีรายการประเมิน ๒ รายการ รายการละ ๑๐ คะแนน โดยมีระดับการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

**ระดับการประเมิน**

ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องคะแนน

- ๑) ระดับ ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมาก
- ๒) ระดับ ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง
- ๓) ระดับ ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง
- ๔) ระดับ ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

**เกณฑ์การให้คะแนน**

๑) การประเมินตอนที่ ๒ กำหนดให้มีเกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพ ๔ ระดับ คือ ระดับ ๔ ระดับ ๓ ระดับ ๒ และระดับ ๑ ในแต่ละระดับคุณภาพกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนนเต็ม ๑๐	คะแนนเต็ม ๒๐
๔	๑๐.๐๐	๒๐.๐๐
๓	๗.๕๐	๑๕.๐๐
๒	๕.๐๐	๑๐.๐๐
๑	๒.๕๐	๕.๐๐

๒) ให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ ของผู้เรียนที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน ดังนี้

$$\text{คะแนนประเมิน} = \frac{\text{คะแนนรวม} \times 20}{50}$$

๕๐

รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง				ผลการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา				ระดับคุณภาพ/ เหตุผล	
	ระดับ				ระดับ					
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔		
<b>๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)</b>										
พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนด ไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับ การปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ										
<b>๒. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน)</b>										
๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้										
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตาม ข้อตกลง										
<b>คะแนนรวม</b>										
แปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการ พัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็น ทำทนายในการพัฒนาผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน (โดยนำคะแนนรวมที่ได้มาคูณกับ ๒๐ แล้วหารด้วย ๕๐)										

สรุปคะแนนรวมแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๑

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ประเมิน ตนเอง	คะแนนประเมิน ของ ผู้บังคับบัญชา
ตอนที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐาน ตำแหน่ง	๖๐		

<b>ตอนที่ ๒</b> ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็น ประเด็นท้าทาย ในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	<b>๒๐</b>		
<b>คะแนนรวม</b>	<b>๘๐</b>		

\*\*\*\*\*

## แบบประเมินองค์ประกอบที่ ๒

### การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

**ตำแหน่งครู วิทยาลัยอาชีวศึกษา  
(ทุกสังกัด)**

ชื่อผู้รับการประเมิน นางศุภกาญจน์ คงศักดิ์ ตำแหน่ง.ครู.สังกัด โรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

ชื่อผู้ประเมิน ..... ตำแหน่ง..... สังกัด.....

- รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ( ๑ ตุลาคม ..... - ๓๑ มีนาคม ..... )  
 รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ( ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕. - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ )

#### ระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา (๑๐ คะแนน)

**คำชี้แจง** การประเมินระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา คะแนนรวม ๑๐ คะแนน โดยพิจารณาจากปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาแล้วเสร็จ โดยมีระดับการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

##### ระดับการประเมิน

ให้ผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชาประเมินตามรายการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการประเมิน และคำนวณตามเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- ๖) ระดับ ๑ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๙.๙๙ ลงมา
- ๗) ระดับ ๒ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๒๐.๐๐ - ๓๙.๕๕
- ๘) ระดับ ๓ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๔๐.๐๐ - ๕๕.๕๕
- ๙) ระดับ ๔ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๕๐.๐๐ - ๗๙.๕๕
- ๑๐) ระดับ ๕ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๘๐.๐๐ ขึ้นไป

##### เกณฑ์การให้คะแนน

ให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์ การให้คะแนน ดังนี้

**คะแนนที่ได้ = ระดับการประเมิน x ค่าน้ำหนัก**

รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง						ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา							
	ระดับการประเมิน (ก)					ค่าน้ำหนัก (ข)	คะแนนที่ได้ (ก X ข)	ระดับการประเมิน (ก)					ค่าน้ำหนัก (ข)	คะแนนที่ได้ (ก X ข)
	๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕		
ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา						๒							๒	
<b>คะแนนรวม</b>														

\*\*\*\*\*

### แบบประเมินองค์ประกอบที่ ๓

#### การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (ทุกสังกัด)

ชื่อผู้รับการประเมิน นางศุภกาญจน์ คงศักดิ์ ตำแหน่ง.ครู.สังกัด โรงเรียนพิปูนสังฆรักษ์ประชาอุทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

ชื่อผู้ประเมิน ..... ตำแหน่ง..... สังกัด

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ( ๑ ตุลาคม ..... - ๓๑ มีนาคม ..... )

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ( ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕. - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ )

#### การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๑๐ คะแนน)

**คำชี้แจง** การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีรายการประเมิน ๑๐ รายการ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมในการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ๑) คะแนน ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังมาก
- ๒) คะแนน ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง
- ๓) คะแนน ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับที่คาดหวัง
- ๔) คะแนน ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับที่คาดหวัง

โดยให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีฐานเป็น คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนนประเมิน = $\frac{\text{คะแนนรวม}}{\dots}$
--

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง				ผลการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา			
		คะแนน				คะแนน			
		๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๑	ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข								
๒	มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้อง ในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา								
๓	มีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม								
๔	มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง								

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง				ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา			
		คะแนน				คะแนน			
		๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๕	มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยคำนึงถึงคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ								
๖	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ								
๗	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา								
๘	เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล								
๙	ยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ								
๑๐	มีวินัยและการรักษาวินัย								
<b>คะแนนรวม</b>									
แปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนการประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม ๑ และจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐ คะแนน (โดยนำคะแนนรวมหารด้วย ๔)									

\*\*\*\*\*

## หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนพิบูลสังฆรักษ์ประชาอุทิศ

“การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ”



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๑๔๖

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มี  
ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๐๖๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๐

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ ก.ค.ศ. มีมติให้การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากร  
ทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้ง  
ที่หนึ่ง ครั้งปีแรก ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ (ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๙ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐)  
ดำเนินการ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐  
โดยใช้บัญชี เงินเดือนชั่วคราวฯ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ และกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องไปพลาง  
ก่อน นั้น ก.ค.ศ. จึงมีมติให้การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี ใบอนุญาต  
ประกอบวิชาชีพ ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่สอง ครั้งปีหลัง ในวันที่ ๑  
ตุลาคม ๒๕๖๐ (ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐) ดำเนินการ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่า  
ด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยใช้บัญชีเงินเดือนชั่วคราว  
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ แนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการปรับ  
เงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าสู่บัญชีเงินเดือน ขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ แนบท้าย พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงิน

ประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ และกฎ  
ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องไปพลางก่อน

ทั้งนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาค ได้มีมติ  
เห็นชอบให้ กศจ. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่  
ก.ค.ศ. กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์)

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐ โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๒๕

สำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงาน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑

ด้วย ก.ค.ศ. ได้ออกกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.  
๒๕๖๑ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๒๖ ก วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑ และมีผลใช้บังคับ ใน  
วันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ และแจ้งข้าราชการในสังกัดทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายพินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์)

เลขาธิการ ก.ค.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐

โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๓๒๒๙



กฎ ก.ค.ศ.

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พ.ศ. ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมาตรา ๗๓ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. โดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี ออกกฎ ก.ค.ศ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.ค.ศ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๓ ในกฎ ก.ค.ศ. นี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ อธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการ ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้บริหารหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

“ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน” หมายความว่า ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการที่ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานและความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

"กศจ." หมายความว่า คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และหมายความรวมถึง อ.ก.ค.ศ. ซึ่ง ก.ค.ศ. ตั้งด้วย

"ค่ากลาง" หมายความว่า ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดกับเงินเดือนสูงสุดแต่ละอันดับที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดหารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

"ฐานในการคำนวณ" หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละอันดับ โดยแบ่งออกเป็น

(๑) ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

(๒) ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

ในกรณีที่คำนวณหาวิธีการดังกล่าวแล้ว มีผลทำให้ฐานในการคำนวณระดับล่างของอันดับเงินเดือนที่สูงกว่า มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับฐานในการคำนวณระดับบนของอันดับเงินเดือนที่ต่ำกว่าซึ่งอยู่ถัดลงไป ก.ค.ศ. อาจปรับฐานในการคำนวณระดับล่างของอันดับเงินเดือนที่สูงกว่านั้นเสียใหม่ให้สูงขึ้นได้ โดยต้องนำภาพรวมของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนทั้งระบบมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

"ช่วงเงินเดือน" หมายความว่า ช่วงของเงินเดือนระหว่างเงินเดือนขั้นต่ำถึงค่ากลางหรือระหว่างค่ากลางถึงเงินเดือนขั้นสูง แล้วแต่กรณี และช่วงเงินเดือนที่ ก.ค.ศ. ปรับให้สอดคล้องกับฐานในการคำนวณด้วย

ข้อ ๔ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคน ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ กศจ. เว้นแต่กรณีที่สถานศึกษาใดมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตำแหน่งทางวิชาการ และมีกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายดังกล่าว กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของสถานศึกษา ก็ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายนั้น

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้ และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดตามมาตรา ๗๒ มาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พิจารณาโดยยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งให้พิจารณาถึงความประพฤติก่อนการรับราชการ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบกับข้อมูลการลา พดัตกรรมการมาทำงาน และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้ยื่น

การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีได้ดำเนินการตามวรรคสองและวรรคสาม แต่ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากับจะกระทำมิได้

ข้อ ๕ เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรม ให้ส่วนราชการบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมของส่วนราชการหรือเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้ส่วนราชการหรือเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๖ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยปกติให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังต่อไปนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๗ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ การเลื่อนเงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับตำแหน่งที่มีวิทยฐานะซึ่งไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรา ๕๕ ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับที่ขึ้นไป หรือให้งดการเลื่อนเงินเดือน แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น และเงินเดือนที่ได้รับอยู่ต่ำกว่าเงินเดือนขั้นสูงของอันดับเงินเดือนในตำแหน่งและวิทยฐานะใหม่ ให้ผู้มีอำนาจส่งเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้ับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใหม่นั้น

ข้อ ๘ ให้ ก.ค.ศ. กำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนตามกฎ ก.ค.ศ. นี้ แล้วให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ่งส่วนราชการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบเป็นการล่วงหน้า

ข้อ ๙ ให้ผู้มีอำนาจส่งเงินเดือนจัดให้มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น

ในกรณีที่มิส่งเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่ส่งเงินเดือน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- (๑) ในครึ่งปีที่ผ่านมาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละสิบ
- (๒) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (๓) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
- (๔) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๕) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย
- (๖) ในครึ่งปีที่ผ่านมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษา หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน
- (๗) ในครึ่งปีที่ผ่านมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน
- (๘) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๔) ในกรณีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีอัญญ์ ณ เมืองเมฆกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอลบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมาย

(ฌ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (๔) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๓๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ส่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือเป็นคุณวุฒิขาดแคลน ทั้งนี้ ต้องเป็นคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรองและกำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนไปศึกษา ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ. หรือ กศจ. ที่ได้รับมอบหมาย และต้องอยู่ภายในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ยื่นคำขออนุญาตผู้บังคับบัญชาเพื่อเสนอต่อ ก.ค.ศ. หรือ กศจ. ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย

(๒) ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย สำเร็จภายในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตและตามระยะเวลาของหลักสูตรที่สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ได้กำหนดไว้โดยไม่มีการขอขยายระยะเวลา

(๓) มีความอดสาหัส ขยันหมั่นเพียรในการศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยต้องมีผลการศึกษา ผลการฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

(ก) การศึกษาระดับปริญญาตรี มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่นต่ำกว่า ๒.๕

- (ข) การศึกษาระดับปริญญาโท มีผลการศึกษาระดับปริญญาตรี ไม่ต่ำกว่า ๓.๒
- (ค) การศึกษาระดับปริญญาเอก มีผลการศึกษาระดับปริญญาตรี ไม่ต่ำกว่า ๓.๕
- (ง) การฝึกอบรม หรือวิจัย มีผลการฝึกอบรมหรือมีความก้าวหน้าในการวิจัย

ที่มีคุณภาพสูง แล้วแต่กรณี

(๔) มีการใช้ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาที่ได้ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษาที่สังกัด โดยจัดทำเป็นรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชาทุกครั้งที่มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ให้คณะกรรมการพิจารณาผลการศึกษา ผลการฝึกอบรม หรือความก้าวหน้าในการวิจัย และรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาตาม (๔) เป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา และให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชา ถ้าเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อนเมื่อผู้นั้นสำเร็จการศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย และกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนไว้

การเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมิน

เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนได้สั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความในข้อนี้แล้ว ให้รายงาน ก.ค.ศ. ทราบ พร้อมทั้งจัดส่งหลักฐานและเอกสารประกอบการพิจารณา

ข้อ ๑๒ การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๐ (๔) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์พิจารณา เว้นแต่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๐ (๕) และ (๖) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนมาเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง สลับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการในต่างประเทศ ทบวง กรม หรือหน่วยงานการศึกษาหรือได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๐ (๔) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๓ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในครั้งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๐ (๔) (ข) หรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ หรือได้รับอนุญาต

ให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เนื่องจากได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการ ในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่จนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ เมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ผู้นั้นมีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนได้ ครั้งละไม่เกินร้อยละสามของฐานเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมินสำหรับช่วงเวลา ที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงาน หรือช่วงเวลาที่ถูกละทิ้งไปทำกาณ์นั้น หรือช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาต ให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ โดยให้ใช้ผลการเข้ารับกาณ์ฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพประกอบการ พิจารณาด้วย โดยให้สั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๑๔ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้อง คดีอาญามาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัย ที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีไปความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจาก การกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกละทิ้งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษจะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจาก การกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผล ทำให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้

ข้อ ๑๗ ในครั้งปีที่แล้วมา ถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมาย ว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๘ ในครั้งปีที่แล้วมา ถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะ ได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๓ เมษายนหรือ ๓ ตุลาคม ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๑๙ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามข้อ ๑๐ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนดในกฎ ก.ศ.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเสนอ กศจ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้น

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามกฎ ก.ศ.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ กศจ. เสนอ ก.ศ.ศ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้

ข้อ ๒๐ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ลาไปศึกษาฝึกอบรม หรือวิจัย อยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.ศ.ศ. นี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ศ.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๒๑ ในวันที่กฎ ก.ศ.ศ. นี้ใช้บังคับ ถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน และผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน แต่ผู้นั้นถูกรอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพราะเหตุกรณีอุกฟ้องคดีอาญาตามหลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.ศ.ศ. นี้ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นที่ได้รับไว้ทั้งหมด

ข้อ ๒๒ การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ สำหรับครึ่งปีหลังของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.ศ.ศ. นี้ใช้บังคับ

ข้อ ๒๓ การใดที่เคยดำเนินการได้ตามกฎ ก.ศ.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ อยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.ศ.ศ. นี้ใช้บังคับ และมีได้กำหนดไว้ในกฎ ก.ศ.ศ. นี้ จะดำเนินการต่อไปได้ประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ศ.ศ. กำหนด

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน ก.ศ.ศ.

**หมายเหตุ** - เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.ค.ศ. ฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างบัญชีเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากเดิมซึ่งเป็นแบบขั้นเงินเดือน มาเป็นแบบบัญชีเงินเดือนขั้นค่าขั้นสูง และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้บัญญัติให้ปรับเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่ได้รับอยู่เดิมเข้าสู่อัตราในบัญชีแบบท้ายพระราชบัญญัติ โดยให้ดำเนินการภายในหนึ่งปี นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา นอกจากนี้ ข้อ ๗ แห่งคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๖/๒๕๖๐ เรื่อง การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดให้แก้ไขคำว่า "ขั้นเงินเดือน" ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นคำว่า "เงินเดือน" ทุกแห่งแล้ว ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนที่เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.ค.ศ. นี้



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๘/ ๖ ๘

สำนักงาน ก.ค.ศ.  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
กทม. ๑๐๓๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในช่วงเปลี่ยนผ่าน

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา


สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในช่วงเปลี่ยนผ่าน

ตามที่พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๘/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕ บัญญัติให้ปรับเปลี่ยนผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา ๕๓ (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ไปเป็นหน้าที่และอำนาจของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี และบัญญัติให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ทำหน้าที่การบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้จากเดิมที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของ กศจ. นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ในช่วงเปลี่ยนผ่าน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน จึงมีมติกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในช่วงเปลี่ยนผ่าน ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

อนึ่ง กรณีที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ไปก่อนแจ้งแนวปฏิบัตินี้แล้ว ให้ถือว่าเป็นการดำเนินการโดยชอบตามแนวปฏิบัตินี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ  
  
(รองศาสตราจารย์ประวีศ เศวตรมณี)  
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจกฎหมาย อุทธรณ์ และร้องทุกข์  
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๔  
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๓๙

**แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ของข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา ในช่วงเปลี่ยนผ่าน**

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๘/ว ๕ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖)

ตามที่พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๘/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้บัญญัติให้ปรับเปลี่ยนผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา ๕๓ (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ ไปเป็นหน้าที่และอำนาจของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี และบัญญัติให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ทำหน้าที่การบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้จากเดิม ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของ กคจ. นั้น เพื่อให้การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ในช่วงเปลี่ยนผ่าน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. จึงกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในช่วงเปลี่ยนผ่าน ดังต่อไปนี้

**ในแนวปฏิบัตินี้**

“อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา” หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

“ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” หมายความว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

ก. การดำเนินการและการรายงานการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีศึกษาธิการจังหวัดหรือผู้บังคับบัญชาได้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไว้ก่อนวันที่พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕ ใช้บังคับ

๑. การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ กรณีที่ศึกษาธิการจังหวัดมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงไว้ก่อนวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และการสอบสวนยังไม่แล้วเสร็จ ให้คณะกรรมการสอบสวนที่ได้รับการแต่งตั้งไว้แล้ว ดำเนินการสอบสวนตามกฎหมายต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ



๑.๒ กรณีมีเหตุให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ต้องออกคำสั่งเกี่ยวกับคณะกรรมการสอบสวน ในระหว่างการสอบสวนยังไม่แล้วเสร็จ ดังนี้

๑.๒.๑ กรณีประธานกรรมการเห็นว่ามีเหตุอันสมควรหรือจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยน เพิ่ม หรือลดจำนวนผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนให้รายงานไปยังศึกษาธิการจังหวัด ในฐานะผู้สั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวน (เดิม) เมื่อศึกษาธิการจังหวัดได้รับเรื่องรายงานดังกล่าวแล้วให้ส่งเรื่องไปยัง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจ ตามมาตรา ๕๓ เพื่อพิจารณาออกคำสั่งเปลี่ยนแปลง เพิ่ม หรือลดจำนวนคณะกรรมการสอบสวน ตามข้อ ๖ ของกฎ ก.ศ.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. ๒๕๕๐ ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลง เพิ่ม หรือลดจำนวนคณะกรรมการสอบสวน จะต้องดำเนินการให้อยู่ภายใต้บังคับข้อ ๓ ของกฎ ก.ศ.ศ. ดังกล่าวด้วย และเมื่อได้ดำเนินการออกคำสั่ง เปลี่ยนแปลง เพิ่ม หรือลดจำนวนคณะกรรมการสอบสวน แล้ว ให้ดำเนินการตามข้อ ๕ ของกฎ ก.ศ.ศ. ดังกล่าวต่อไป

ในกรณีที่ไม่มีประธานกรรมการ ให้เลขาธิการเป็นผู้ดำเนินการรายงานเหตุดังกล่าว ให้ศึกษาธิการจังหวัด ในฐานะผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน (เดิม) ทราบ

ในกรณีที่ไม่มีประธานกรรมการและเลขาธิการ ให้กรรมการที่เหลืออยู่ เป็นผู้ดำเนินการรายงานเหตุดังกล่าวให้ศึกษาธิการจังหวัด ในฐานะผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน (เดิม) ทราบ

๑.๒.๒ กรณีผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่ามีเหตุคัดค้านกรรมการสอบสวน ตามข้อ ๘ ของกฎ ก.ศ.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. ๒๕๕๐ เกิดขึ้นระหว่างการสอบสวนยังไม่แล้วเสร็จ และได้ทำหนังสือคัดค้าน ต่อศึกษาธิการจังหวัด ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน (เดิม) ตามข้อ ๘ วรรคสอง ของกฎ ก.ศ.ศ. ดังกล่าว เมื่อศึกษาธิการจังหวัดได้รับหนังสือคัดค้านดังกล่าวแล้วให้ส่งเรื่องโดยด่วนไปยังผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ เพื่อแจ้ง ประธานกรรมการสอบสวนพร้อมผู้ถูกคัดค้านทราบ และให้หยุดการสอบสวนไว้ก่อน ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการสถานศึกษา พิจารณาเรื่องการคัดค้านและสั่งการภายใน สิบห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับหนังสือคัดค้านจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด กรณีที่พิจารณาแล้วเห็นว่าการคัดค้านมีเหตุผลรับฟังได้ ให้สั่งให้ผู้ถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวน และแต่งตั้งกรรมการสอบสวนขึ้นใหม่แทน ตามข้อ ๘ วรรคสี่ ของกฎ ก.ศ.ศ. ดังกล่าว

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหายื่นหนังสือคัดค้านคณะกรรมการสอบสวนต่อ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจ ตามมาตรา ๕๓ โดยตรง ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แจ้งประธาน กรรมการสอบสวนพร้อมผู้ถูกคัดค้านทราบ และให้หยุดการสอบสวนไว้ก่อน และพิจารณาเรื่องการคัดค้าน และสั่งการภายในสิบห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับหนังสือคัดค้าน กรณีที่พิจารณาแล้วเห็นว่า การคัดค้าน มีเหตุผลรับฟังได้ ให้สั่งให้ผู้ถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวน และแต่งตั้งกรรมการสอบสวนขึ้นใหม่แทน ตามข้อ ๘ วรรคสี่ ของกฎ ก.ศ.ศ. ดังกล่าว

ในกรณีที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการ สถานศึกษา แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ได้รับหนังสือคัดค้านและไม่พิจารณาสั่งการ อย่างใดอย่างหนึ่งภายในสิบห้าวันทำการ ให้กรรมการสอบสวนที่ถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวน และให้ประธานกรรมการรายงานไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้ค ำนวณวารสถานศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนขึ้นใหม่แทน ตามข้อ ๘ วรรคสี่ ของกฎ ก.ศ.ศ. ดังกล่าว



๑.๓ กรณีการขอขยายระยะเวลาสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

๑.๓.๑ กรณีศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้ประธานกรรมการรายงานเหตุที่ทำให้การสอบสวนไม่แล้วเสร็จต่อศึกษาธิการจังหวัดในฐานะผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน (เดิม) เมื่อศึกษาธิการจังหวัดได้รับรายงานเหตุดังกล่าวแล้วให้ส่งเรื่องโดยด่วนไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ เพื่อสั่งขยายระยะเวลาดำเนินการตามความจำเป็นครั้งละไม่เกินหกสิบวัน ตามข้อ ๒๐ วรรคสอง ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. ๒๕๕๐ กรณีที่การสอบสวนดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในสองร้อยสี่สิบวัน ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี รายงานต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติเร่งรัดการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามความเหมาะสมและความจำเป็น

๑.๓.๒ กรณีศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ต่อมา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ เป็นผู้ออกคำสั่งเปลี่ยนแปลง เพิ่ม หรือลดจำนวนคณะกรรมการสอบสวน ให้ประธานกรรมการรายงานเหตุที่ทำให้การสอบสวนไม่แล้วเสร็จต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อสั่งขยายระยะเวลาดำเนินการตามความจำเป็นครั้งละไม่เกินหกสิบวัน ตามข้อ ๒๐ วรรคสอง ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. ๒๕๕๐ ในกรณีการสอบสวนดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในสองร้อยสี่สิบวันให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี รายงานต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีมติเร่งรัดการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามความเหมาะสมและความจำเป็น

๑.๔ กรณีการรายงานการสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

๑.๔.๑ กรณีศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนแล้วเสร็จ ให้เสนอสำนวนการสอบสวนต่อศึกษาธิการจังหวัด ในฐานะผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน (เดิม) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ตามข้อ ๔๓, ๔๔, ๔๕ และ ๔๖ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. ๒๕๕๐ แล้วให้ศึกษาธิการจังหวัดส่งเรื่องไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แล้วแต่กรณี พิจารณาส่งสำนวนตามข้อ ๔๐ ของกฎ ก.ค.ศ. ดังกล่าว ทั้งนี้ ให้รวมถึงกรณีที่ศึกษาธิการจังหวัดได้รับรายงานการสอบสวนก่อนวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ แต่ยังไม่ได้พิจารณาสำนวนตามข้อ ๔๐ ของกฎ ก.ค.ศ. ดังกล่าวด้วย

หากมีกรณีตามข้อ ๓๗ ของกฎ ก.ค.ศ. ดังกล่าว ให้ศึกษาธิการจังหวัด ส่งเรื่องไปยังผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ คนใหม่ของผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาสำนวนตามข้อ ๔๐ ของกฎ ก.ค.ศ. ดังกล่าว

๑.๔.๒ กรณีศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ต่อมา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ เป็นผู้ออกคำสั่งเปลี่ยนแปลง เพิ่ม หรือลดจำนวนคณะกรรมการสอบสวน เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนแล้วเสร็จให้เสนอสำนวนการสอบสวนต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ตามข้อ ๔๓, ๔๔, ๔๕ และ ๔๖ และพิจารณาสำนวนตามข้อ ๔๐ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. ๒๕๕๐

หากมีกรณีตามข้อ ๓๗ ของกฎ ก.ค.ศ. ดังกล่าว ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ส่งเรื่องไปยังผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ คนใหม่ของผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาสำนวนตามข้อ ๔๐ ของกฎ ก.ค.ศ. ดังกล่าว



๑.๕ กรณีการพิจารณาสิ่งสำนวนของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ตามข้อ ๕๐ ของกฎ ก.ศ.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๕.๑ กรณีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ และคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า ควรยุติเรื่องหรืองดโทษ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี สั่งยุติเรื่องหรืองดโทษ แล้วรายงานการดำเนินการทางวินัยต่อไป หากเห็นว่าเป็นกรณีกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้ส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ตามที่กำหนดในกฎ ก.ศ.ศ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้ว รายงานการดำเนินการทางวินัยต่อไป ตามข้อ ๓.๓.๑

๑.๕.๒ กรณีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ หรือคณะกรรมการสอบสวน หรือทั้งผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ และคณะกรรมการสอบสวน เห็นว่า เป็นกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ มีความเห็นเรื่องโทษว่าสมควรลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ แล้วเสนอเรื่องให้ อ.ก.ศ.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณา และเมื่อ อ.ก.ศ.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งลงโทษ หรือดำเนินการให้เป็นไปตามมตินั้น แล้วรายงานการดำเนินการทางวินัยต่อไป ตามข้อ ๓.๑.๒

๒. การดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ดำเนินการ ดังนี้

กรณีการดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรง เมื่อสอบสวนทางวินัยแล้วเสร็จ ให้คณะกรรมการสอบสวน เสนอสำนวนการสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ หากผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า ควรยุติเรื่องหรืองดโทษ ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน สั่งยุติเรื่องหรืองดโทษ หากเห็นว่าเป็นกรณีกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงควรสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ตามมาตรา ๑๐๐ วรรคหนึ่ง และวรรคสาม ประกอบกฎ ก.ศ.ศ. ว่าด้วยอำนาจการสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วรายงานการดำเนินการทางวินัยต่อไป ตามข้อ ๓.๒

๓. การรายงานการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ การรายงานการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

๓.๑.๑ กรณีตามข้อ ๑.๕.๑ เมื่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี สั่งยุติเรื่องหรืองดโทษ หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ให้รายงาน อ.ก.ศ.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และเมื่อ อ.ก.ศ.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณามีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจ ตามมาตรา ๕๓ สั่งหรือปฏิบัติไปตามนั้นและให้รายงาน ก.ศ.ศ. พิจารณา ตามลำดับ

ในกรณีเรื่องที่ได้รับรายงานหรือได้ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ดังกล่าว มีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ให้นำเสนอ อ.ก.ศ.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาอุทธรณ์ โดยไม่ต้องพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัย และให้ถือว่า การพิจารณาอุทธรณ์ เป็นการพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยด้วย



๓.๓.๒ กรณีตามข้อ ๓.๕.๒ ในกรณีที่มีคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณา และเมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี สั่งหรือปฏิบัติไปตามนั้นและให้รายงาน ก.ค.ศ. พิจารณา ตามลำดับ การรายงานการดำเนินการทางวินัยสามข้อ ๓.๑.๑ และข้อ ๓.๑.๒ เมื่อ ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติเป็นประการใด ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี สั่งหรือปฏิบัติไปตามนั้น

#### ๓.๒ การรายงานการดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรง

กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใด และได้สั่งยุติเรื่อง งดโทษ หรือลดโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือนแก่ผู้นั้น ตามข้อ ๒ แล้ว ให้รายงานไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เมื่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับรายงานแล้วให้พิจารณา ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ หรือได้ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดตามข้อ ๒ แล้ว ให้รายงาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณา เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาแล้วมีมติเป็นประการใด ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี สั่งหรือปฏิบัติไปตามนั้น และให้รายงานไปยังเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เมื่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับมติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ให้การดำเนินการทางวินัยเป็นอันถึงที่สุด แต่ถ้ามีความเห็นขัดแย้งกับมติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา โดยเห็นว่า การดำเนินการไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม หรือการลดโทษไม่เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีหรือแนวทาง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้เสนอเรื่องต่อ ก.ค.ศ. พิจารณา เมื่อ ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติเป็นประการใด ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี สั่งหรือปฏิบัติไปตามนั้น

ข. การดำเนินการและการรายงานการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีศึกษาธิการจังหวัด ได้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย ตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕ ใช้บังคับ

ตั้งแต่วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป หากศึกษาธิการจังหวัด ได้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดไปแล้ว ให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว แล้วให้ส่งข้อมูลพร้อมเอกสารหลักฐาน ไปให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

#### ค. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ

กรณีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดได้รับหนังสืออุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรงไว้ก่อนวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ แต่ยังไม่ได้เสนอ กศจ. เพื่อพิจารณา ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ส่งหนังสืออุทธรณ์พร้อมด้วยสำนวนการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณา



๑. การร้องทุกข์

กรณีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดได้รับหนังสือร้องทุกข์ไว้ก่อนวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ แต่ยังไม่ได้เสนอ กศจ. เพื่อพิจารณา ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดส่งหนังสือร้องทุกข์และเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณา

\_\_\_\_\_





ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒

สำนักงาน ก.ศ.ศ.  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
กทม. ๑๐๓๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง การอนุมัติให้การลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลา

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ศ.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๘ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๔  
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ศ.ศ. ส่วนมาก ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๖ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕  
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ศ.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๓  
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ศ.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๓ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๓ สำนักงาน ก.ศ.ศ. ได้แจ้งแนวปฏิบัติในการขออนุมัติและแนวทางการพิจารณาอนุมัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย ให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ โดยมอบ กศจ. (อ.ก.ศ.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) หรือ อ.ก.ศ.ศ. ที่ ก.ศ.ศ. ตั้ง พิจารณาคำนวณแนวปฏิบัติดังกล่าวและให้รายงาน ก.ศ.ศ. เพื่อทราบ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ ตามนัยข้อ ๘ ของกฎ ก.ศ.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ต่อมากฎ ก.ศ.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป โดยข้อ ๑๓ กำหนดให้ ก.ศ.ศ. หรือ กศจ. ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาอนุมัติให้การลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาและคุณวุฒิที่ลาไปศึกษา ต้องเป็นคุณวุฒิที่ ก.ศ.ศ. รับรองและกำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนไปศึกษา สำหรับคุณวุฒิต่างประเทศ ก.ศ.ศ. ได้กำหนดแนวปฏิบัติการรับรองคุณวุฒิเป็นการเฉพาะราย โดยมีผลการรับรองคุณวุฒิไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นสำเร็จการศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๔ ซึ่งพิจารณาตามข้อ ๑๔ วรรคสอง ที่กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามกฎ ก.ศ.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ กศจ. เสนอ อ.ก.ศ.ศ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายด้วย นั้น

ก.ศ.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติมอบ กศจ. หรือ อ.ก.ศ.ศ. ที่ ก.ศ.ศ. ตั้ง ดังนี้

๑. พิจารณาอนุมัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ส่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือคุณวุฒิขาดแคลน ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลา ตามนัยข้อ ๑๓ ของกฎ ก.ศ.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๓

๒. พิจารณาคณะผู้ดีให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ส่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษาต่างประเทศตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือคุณวุฒิขาดแคลน ถือเป็น การปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลา ตามข้อ ๑๓ และข้อ ๑๔ วรรคสองของกฎ ก.ศ.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และเมื่อสำเร็จการศึกษาต้องได้รับการรับรองคุณวุฒิตามแนวปฏิบัติการรับรองคุณวุฒิของผู้สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๕

สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๑ ของกฎ ก.ศ.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยเคร่งครัด

ทั้งนี้ ต้องไม่ก่อนวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ ซึ่งเป็นวันที่กฎ ก.ศ.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผลใช้บังคับ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ประวิต เอวารธรรม์)

ศึกษาธิการภาค ๑ สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 ศึกษาราชการแทน  
ศึกษาราชการ ก.ศ.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙