



คู่มือการเลื่อนขั้นเงินเดือน ของข้าราชการครู



โรงเรียนหนองน้ำส้มวิทยาคม
ตำบลหนองน้ำส้ม อำเภออุทัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา



คู่มือการเลื่อนชั้นเงินเดือน ของข้าราชการครู

โรงเรียนหนองน้ำส้มวิทยาคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

คำนำ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ อธิบดีอำนาจตามความในมาตรา ๑๙(๔) และ ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับข้อ ๗ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๖/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนหนองน้ำส้มวิทยาคมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยยึดหลักการปฏิบัติที่เหมาะสม การปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งจึงกำหนดระดับความสำเร็จ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งตัวชี้วัด เทียบเคียงจากแหล่งข้อมูลให้เกิดความถูกต้อง เป็นธรรม เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

โรงเรียนหนองน้ำส้มวิทยาคม

๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔)	๑
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (ว๒๓/๒๕๖๔)	๔
แนวทางปฏิบัติการพิจารณาเงินเดือน	๗
แผนผังการปฏิบัติงาน	๘
ปฏิทินการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอน	๙
กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู	๑๑
ภาคผนวก	

**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔)**

.....

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และ ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับข้อ ๗ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๖/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ก.ค.ศ.จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ **๑ ตุลาคม ๒๕๖๔** เป็นต้นไป

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสม และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

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

(๒) การคงวิทยฐานะ และการลดระยะเวลาสำหรับผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

(๓) การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

(๔) การให้รางวัลจูงใจ

(๕) การให้ออกจากราชการ

(๖) การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ โดยให้หน่วยงานที่จะนำผลการประเมินไปใช้กำหนดรายละเอียดให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป)

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

(ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน)

๕. องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานมี ๓ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

ตำแหน่งครูผู้ช่วย

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๘๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ๑๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ๑๐ คะแนน

ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๘๐ คะแนน แบ่งเป็น ๒ ตอน ดังนี้

- ตอนที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๖๐ คะแนน
- ตอนที่ ๒ ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย ๒๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ๑๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

วิชาชีพ ๑๐ คะแนน

ระดับผลการประเมิน มี ๕ ระดับ ดังนี้

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

๖. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน

✦ องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์

ให้กำหนดข้อตกลงปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง โดยให้ใช้ข้อตกลงในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ให้กำหนดขอบเขตของผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑ ให้สอดคล้องกับข้อตกลงในการพัฒนางานด้วย

กรณีที่ผู้รับการประเมินโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการ หรือได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศระหว่างปีงบประมาณ ให้ผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ และให้นำผลการปฏิบัติราชการและผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

✦ องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และองค์ประกอบ ที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ให้เป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

๘. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละรอบการประเมินให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(๒) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนวทางการดำเนินการประเมินตามข้อตกลงและกำหนดปฏิทินการประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน

(๓) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามข้อตกลงที่ได้กำหนดไว้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(๔) ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยประเมินจากเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา

(๕) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง
ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามรายการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมินตามข้อตกลงที่กำหนดไว้

ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์

✦ การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามรายการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมินตามขอบเขตของผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังที่กำหนดไว้

✦ การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๒ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินข้อตกลง

ในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และองค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตามรายการประเมินและพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามสภาพจริงของผู้รับการประเมิน

(๖) ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบ

(๗) ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๙. ให้ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานการศึกษา แล้วแต่กรณี ดำเนินการให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ในข้อ ๓ สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการจัดเก็บ รักษาไว้อย่างน้อยสี่รอบการประเมิน

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

**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ว๒๓/๒๕๖๔)**

องค์ประกอบการประเมิน (๑๐๐ คะแนน) มี ๓ องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง (๘๐ คะแนน)

✦ **ตอนที่ ๑** ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๖๐ คะแนน (สายงานการสอน)

ด้านการปฏิบัติงาน		จำนวนตัวชี้วัด	
ครูผู้ช่วย	ครู	ครูผู้ช่วย	ครู
<p>๑. ด้านการจัดการเรียนรู้</p> <p>๑.๑ นำผลการวิเคราะห์ หลักสูตร มาจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้</p> <p>๑.๒ ปฏิบัติการสอน โดยออกแบบการจัดการเรียนรู้</p> <p>๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>๑.๔ เลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้</p> <p>๑.๕ วัดและประเมินผล วัดและประเมินผลการเรียนรู้</p> <p>๑.๖ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน</p> <p>๑.๗ อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>๑. ด้านการจัดการเรียนรู้</p> <p>๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร</p> <p>๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้</p> <p>๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียน</p> <p>๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้</p> <p>๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้</p> <p>๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน</p> <p>๑.๘ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน</p>	๗ รายการ	๘ รายการ
<p>๒. ด้านการส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้</p> <p>๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา</p> <p>๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p> <p>๒.๓ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา</p> <p>๒.๔ ประสานความร่วมมือ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้อง</p>	<p>๒. ด้านการส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้</p> <p>๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา</p> <p>๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p> <p>๒.๓ ปฏิบัติงาน วิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา</p> <p>๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครีหรือข่าย และหรือสถานประกอบการ</p>	๔ รายการ	๔ รายการ

ด้านการปฏิบัติงาน		จำนวนตัวชี้วัด	
ครูผู้ช่วย	ครู	ครูผู้ช่วย	ครู
<p>๓. ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ</p> <p>๓.๑ พัฒนาตนเอง พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๓.๒ มีส่วนร่วมในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ</p> <p>๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนา ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้</p> <p>✳️ สำหรับครูผู้ช่วยไม่ต้องเขียนประเด็นท้าทายตั้งนั้นให้แปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๘๐ คะแนน(โดยนำคะแนนรวมที่ได้มาคูณกับ ๘๐ แล้วหารด้วย ๕๖)</p>	<p>๓. ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ</p> <p>๓.๑ พัฒนาตนเอง อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ</p> <p>๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพมาใช้</p>	๓ รายการ	๓ รายการ

✳️ **ตอนที่ ๒** ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของ ผู้เรียน (๒๐ คะแนน)

สรุปคะแนนรวมแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๑ คะแนนรวม ๘๐ คะแนน (ตอนที่ ๑ ระดับความสำเร็จใน การพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๖๐ คะแนน ตอนที่ ๒ ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็น ประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ๒๐ คะแนน)

องค์ประกอบที่ ๒ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา (๑๐ คะแนน) การประเมินอื่น ๆ ความสำเร็จของงานที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชา

องค์ประกอบที่ ๓ การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๑๐ คะแนน) รายการประเมินตามแบบองค์ประกอบที่ ๓

เครื่องมือ การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน PA เพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะการประเมินคงวิทยฐานะ และ การประเมินผลการปฏิบัติงานใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน

วิธีการประเมิน

๑. องค์กรประกอบที่ ๑

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป)

๑) นำ PA มากำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่คาดหวัง

๒) ให้ประเมินตามขอบเขตผลการปฏิบัติงานที่คาดหวัง

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน)

ให้นำผลการประเมิน PA มาใช้ประกอบในการพิจารณา

๒. องค์กรประกอบที่ ๒ และ ๓

ในการประเมินทั้ง ๒ รอบ ให้ประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน

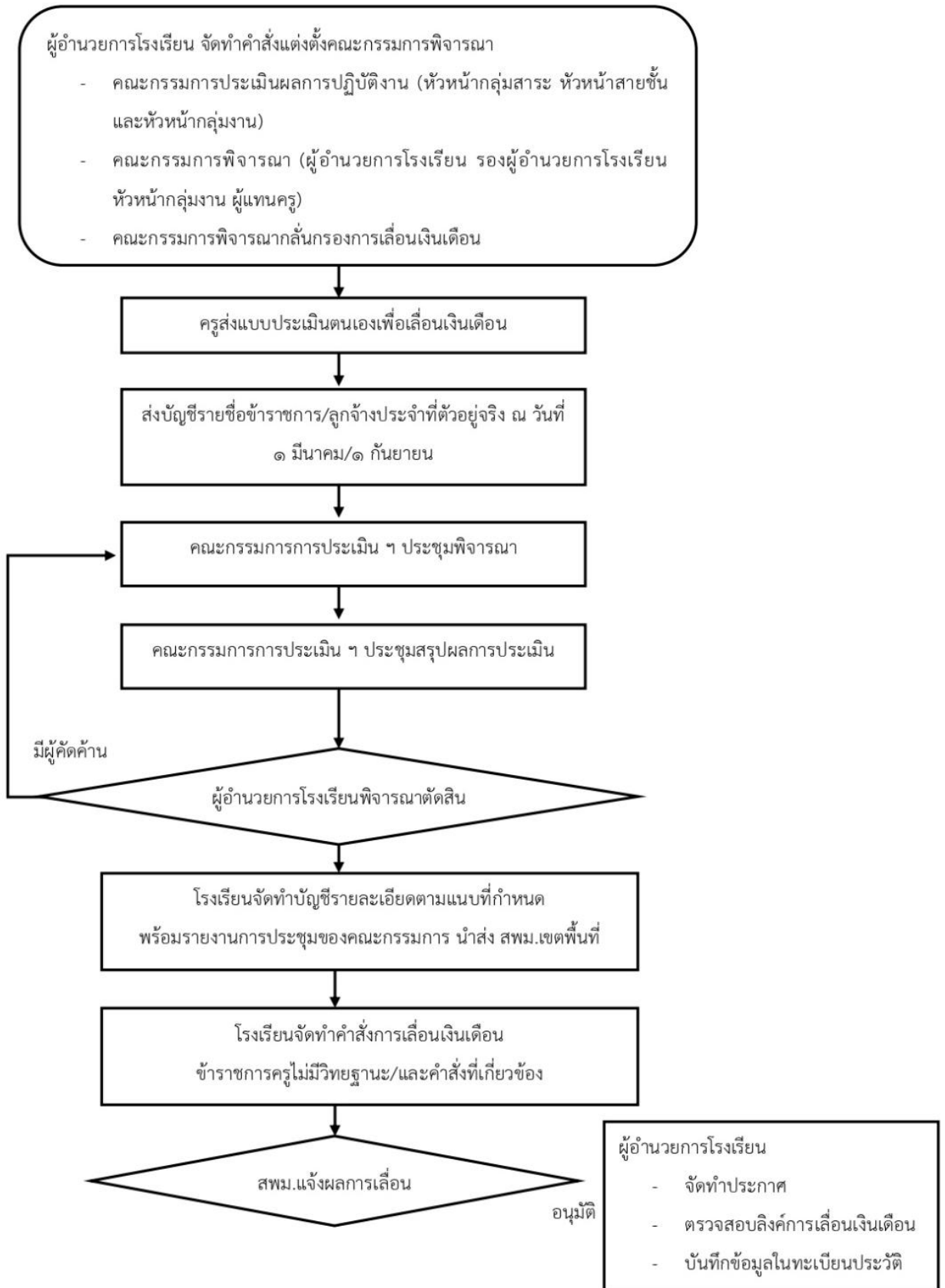
การนำผลไปใช้

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การประเมินคงวิทยฐานะ และเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

แนวทางปฏิบัติการพิจารณาเงินเดือน

๑. โรงเรียนประชุมวางแผนตามหนังสือสำนักงานเขต แจ้งแนวปฏิบัติการเลื่อนเงินเดือน ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๒ ข้อ ๘
๒. โรงเรียนดำเนินการประชุมวางแผน แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์(ว๒๓/๒๕๖๔)
๓. โรงเรียนส่งข้อมูลนับมีตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตัวอยู่จริง ในวันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน ตามวงเงินไม่เกินร้อยละ ๓.๐๐
๔. โรงเรียนประชุมคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู และลูกจ้างประจำ กลั่นกรองผลการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผล ด้วยความบริสุทธิ์และยุติธรรม
๕. โรงเรียนจัดทำบัญชีรายละเอียด การเสนอขอการเลื่อนเงินเดือน โดยเรียงลำดับการประเมินร้อยละที่โรงเรียนกำหนด จากคะแนนมากที่สุดไปน้อยสุด และนำเสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
๖. ข้าราชการครูบรรจุใหม่ ที่มีเวลารับราชการไม่ถึง ๔ เดือน แต่ไม่น้อยกว่า ๓ เดือน ๑๕ วัน มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน แต่ต้องเป็นผู้ที่ได้รับผลการประเมิน ดีเด่น ระดับคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
๗. การนับวันลา ลาเกิน ๖ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ผู้อำนวยการโรงเรียนอาจมีการพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนเงินเดือนเป็นรายกรณี

แผนผังการปฏิบัติงาน



ปฏิทินการปฏิบัติงาน

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป)

ลำดับ ที่	กิจกรรม	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	หมายเหตุ
๑	โรงเรียนประชุมวางแผนตามหนังสือแจ้งจากสำนักงานเขตพื้นที่ฯ							
๒	ประชุมแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน							
๓	ส่งข้อมูลนับมีตัวบุคลากร ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน							ใช้คำนวณวงเงินเลื่อนขั้น ไม่เกิน ๓%
๔	ประชุมกลั่นกรองผลประเมิน โดยคณะกรรมการฯ							โปร่งใส ยุติธรรม บริสุทธิ์
๕	จัดทำบัญชีเรียงลำดับผลประเมิน และส่งสำนักงานเขตพื้นที่							เรียงคะแนนจากมากไปน้อย พร้อมร้อยละที่กำหนด
๖	พิจารณาผู้บรรจุใหม่มีสิทธิเลื่อนขั้นหรือไม่							ต้องมีเวลาราชการ \geq ๓ เดือน ๑๕ วัน และผลประเมิน \geq ๙๐%
๗	ตรวจสอบการลา / พิจารณาผ่อนผันในกรณีลาเกิน ๖ ครั้ง							หากลา \leq ๑๕ วันทำการ และผลงานดีเด่น ผอ. อาจเสนอผ่อนผัน

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

(ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน)

ลำดับ ที่	กิจกรรม	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หมายเหตุ
๑	โรงเรียนประชุมวางแผนตามหนังสือแจ้งจากสำนักงานเขตพื้นที่ฯ							
๒	ประชุมแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน							
๓	ส่งข้อมูลฉบับมีตัวบุคลากร ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน							ใช้คำนวณวงเงินเลื่อนขั้น ไม่เกิน ๓%
๔	ประชุมกลั่นกรองผลประเมินโดยคณะกรรมการฯ							โปร่งใส ยุติธรรม บริสุทธิ์
๕	จัดทำบัญชีเรียงลำดับผลประเมินและส่งสำนักงานเขตพื้นที่							เรียงคะแนนจากมากไปน้อย พร้อมร้อยละที่กำหนด
๖	พิจารณาผู้บรรจุใหม่มีสิทธิเลื่อนขั้นหรือไม่							ต้องมีเวลาราชการ \geq ๓ เดือน ๑๕ วัน และผลประเมิน \geq ๙๐%
๗	ตรวจสอบการลา / พิจารณาผ่อนผันในกรณีลาเกิน ๖ ครั้ง							หากลา \leq ๑๕ วันทำการ และผลงานดีเด่น ผอ. อาจเสนอผ่อนผัน

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการครู

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ว.๘/๒๕๖๗ ออกเมื่อ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ กำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุใหม่ตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง พร้อมจัดเงินเดือนชดเชยสำหรับผู้บรรจุก่อนหน้า

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๓/ว ๙ (๙ เม.ย. ๒๕๖๗) เป็นหนังสือเวียนกำหนดอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง ให้บรรจุตั้งแต่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ และต่อเนื่องถึง ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘

๓. กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นกรอบหลักที่กำหนดขั้นตอนและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน (รอบ ๑ เม.ย. และ ๑ ต.ค.) แนวทางประเมินผลตามหนังสือ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ... เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดวงเงินบริหาร (ร้อยละ ๓ ของเงินเดือนรวม)

อ้างหนังสือราชการ

๑. หนังสือเวียน ก.ค.ศ. ว๑๕/๒๕๖๑ กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปี๒๕๖๑

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔. วันที่ประกาศ ๓/๙/๒๐๒๑ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ศธ ๐๔๐๐๙/ว๖๒๗ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์

๒๕๖๒ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ศธ ๐๔๐๐๙/๑๖๙๖ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓

๖. ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๗. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว๑๐ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๘

๘. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร๐๕๐๕/ว๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

๙. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว๒๓ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙

๑๐. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔

๑๑. หนังสือกระทรวงการคลัง ก.ค. ที่ ศธ ๐๔๒๘/ว๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓

๑๒. หนังสือกระทรวงการคลัง ก.ค. ที่ ศธ ๐๔๒๘/ว๙๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๓

๑๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๒๒๗ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

๑๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๒๑๐๑๒.๓/๑ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕





คำสั่งโรงเรียนหนองน้ำส้มวิทยาคม

ที่ ๐๒๐/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) ระดับสถานศึกษา

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว๑๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๗ แจกกฎ ก.ค.ศ.การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ และหนังสือสำนักงาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๒ ให้สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาระดับสถานศึกษา และอ้างถึงประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เรื่อง การจัดสรรวงเงิน การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๘) ให้โรงเรียนถือปฏิบัติ เพื่อความยุติธรรม โปร่งใส เสมอภาค อาศัยอำนาจแห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๓๙(๑) เรื่อง การมอบอำนาจบริหารกิจการของสถานศึกษา จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) ประจํางบประมาณ ๒๕๖๘ ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------|----------------------|---------------------|
| ๑. นางนิรชา โพธิ์พรมศรี | ผู้อำนวยการสถานศึกษา | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวอรรวรรณ สุขเกษ | รองผู้อำนวยการ | รองประธานกรรมการ |
| ๓. นางสาวอมรรรัตน์ โพรรามาด | ครู ชำนาญการพิเศษ | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่ พิจารณา รายงานผลการพิจารณาผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘)

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และเสมอภาค เกิดผลดี ต่อทางราชการ

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นางนิรชา โพธิ์พรมศรี)

ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองน้ำส้มวิทยาคม



ประกาศโรงเรียนหนองน้ำส้มวิทยาคม
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)
สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

ด้วย กคศ. มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ (ว๙/๒๕๖๔) ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาเป็นประจำ ทุกปีงบประมาณ ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอมิวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้อง โรงเรียนหนองน้ำส้มวิทยาคมจึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ประกอบด้วยบุคคล ดังนี้

1. นางนิรชา โพธิ์พรมศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองน้ำส้มวิทยาคม ประธานกรรมการ
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
2. นางรัชณีวรรณ รื่นสุนทร ตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการ
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์
3. นางผาสุข สุตเดมีย์ ตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการ
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ (ข้าราชการบำนาญ)

ขอให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง โดยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา / รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA และนำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมินของข้าราชการครูแต่ละราย เข้าสู่ระบบดังกล่าวเป็นประจำทุกรอบการประเมิน

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางนิรชา โพธิ์พรมศรี)

ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองน้ำส้มวิทยาคม

