

ตัวชี้วัด

027

ITA Online

หลักเกณฑ์การบริหาร และการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล



โรงเรียนดอนมดแดง(บ้านดงบัง)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๒

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๑๐๓๐๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน
เรียน ปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อ้างอิง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔
สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน
จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ
และสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติแล้ว นั้น

ก.ค.ศ. จึงมีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานการสอน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนายอย่างเป็นระบบต่อเนื่องทุกปี
โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถนำผล
ที่ผ่านการพัฒนาไปใช้เป็นคุณสมบัติเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะได้ทุกวิทยฐานะ โดยให้ถือว่า
การพัฒนาตามหลักเกณฑ์นี้ เป็นการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์
และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิมทุกหลักเกณฑ์และวิธีการ ต้องมีผลการพัฒนาเพื่อนำมาใช้ก่อนแต่งตั้งให้มีและ
เลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือที่อ้างถึง

ทั้งนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค
ได้มีมติเห็นชอบให้ กศจ. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์)

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สายงานการสอน

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๒ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๗๙ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ มาตรา ๕๔ กำหนดว่า การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใดและการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะ ซึ่งผ่านการประเมิน และมาตรา ๘๐ กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ มีความต่อเนื่อง และมีมาตรฐาน อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๗๙ และมาตรา ๘๐ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ดังต่อไปนี้

หลักเกณฑ์

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยให้ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนการพัฒนาดตนเองเป็นรายปี ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด และเข้ารับการพัฒนาตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์นี้ สามารถนำผลที่ผ่านการพัฒนาไปใช้เป็นคุณสมบัติเพื่อขอมีและเลื่อนวิทยฐานะได้ทุกวิทยฐานะ และให้ถือว่าการพัฒนาตามหลักเกณฑ์นี้เป็นการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ตามมาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๓. หลักสูตรการพัฒนาต้องมีองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความเป็นครู และคุณลักษณะที่คาดหวัง โดยมีเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

๓.๑ หลักสูตรที่สถาบันครูพัฒนารับรองตามมาตรฐานวิทยฐานะ หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓.๒ พัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี ในแต่ละปี ไม่น้อยกว่า ๑๒ ชั่วโมง แต่ไม่เกิน ๒๐ ชั่วโมง และภายในระยะเวลา ๕ ปี ต้องมีชั่วโมงการพัฒนา จำนวน ๑๐๐ ชั่วโมง

หากภายในระยะเวลา ๕ ปี มีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๑๐๐ ชั่วโมง สามารถนำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมงในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาได้

วิธีการ

๑. ให้ส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และประสานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
 ๒. ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด และจัดทำแผนการพัฒนาดตนเองเป็นรายปี ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด เสนอผู้อำนวยการสถานศึกษาพร้อมแนบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
 ๓. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนา
 ๔. ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนา แล้วนำผลสำเร็จของการพัฒนาตามหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรอง หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด พร้อมเอกสารหลักฐานลงในบันทึกประวัติการปฏิบัติงาน เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกครั้ง
 ๕. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรองตามมาตรฐานวิทยฐานะ หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด แล้วรับรองผลสำเร็จการพัฒนานั้นในบันทึกประวัติการปฏิบัติงาน
- กรณีที่มีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๑๐๐ ชั่วโมง ภายในระยะเวลา ๕ ปี ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมงในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ จำนวน ๑๐๐ ชั่วโมงได้ โดยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบจากบันทึกประวัติการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง แล้วรับรองผลไว้เป็นหลักฐาน
๖. กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

ขอบข่ายของหลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรองต้องมีองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความเป็นครู และคุณลักษณะที่คาดหวังในแต่ละวิทยฐานะ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ ด้านความรู้ ประกอบด้วย

๑. เนื้อหาวิชาที่สอน ความสามารถ ทักษะในรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้
๒. วิธีสอน ถ่ายทอดความรู้เชิงเนื้อหา กิจกรรม บริบท เป้าหมายการเรียนรู้ ความรู้พื้นฐาน การปรับพื้นฐาน และอุปสรรคการเรียนรู้ของผู้เรียน
๓. หลักการสอนและกระบวนการจัดการเรียนรู้
๔. หลักสูตร การออกแบบ วางแผนการใช้ ประเมิน และแนวทางการเรียนรู้ในแต่ละเนื้อหา

๕. พื้นฐานการศึกษา หลักการการศึกษา ปรัชญาการศึกษา จิตวิทยาสังคม นโยบายการศึกษา จุดมุ่งหมาย และเป้าหมายการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับหลักสูตร

๖. การจัดการศึกษาแบบรวมและการตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียน

๗. ทฤษฎีการเรียนรู้และจิตวิทยาการเรียนรู้

๘. การใช้เทคโนโลยีและสื่อนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้

๙. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ ๒ ด้านทักษะ ประกอบด้วย

๑. หลักสูตร

วิเคราะห์ ออกแบบ จัดทำ และประเมินหลักสูตร

๒. การจัดการเรียนรู้

๒.๑ การออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้ให้เหมาะกับวัย พัฒนาการ และความแตกต่างของผู้เรียน รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน โดยเน้นกระบวนการคิด การลงมือปฏิบัติ และการสร้างวินัยในตนเอง

๒.๒ การวางแผน จัดการ และประสานงาน เพื่อบูรณาการการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

๒.๓ การจัดการเรียนรู้ กำกับติดตาม ประเมิน และสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

๒.๔ เนื้อหาสาระในรายวิชาที่สอน

๓. การจัดบรรยากาศการเรียนรู้

จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เสริมสร้างผู้เรียนในด้านการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเชิงบวก ใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่อย่างเปิดกว้าง ลงมือปฏิบัติจริง กระตุ้นด้วยคำถามและปัญหา ทำทหายการเรียนรู้ การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนการแนะแนวการศึกษา และการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียน นำการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๔. การใช้สื่อการเรียนรู้

เลือก พัฒนา ประยุกต์สื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และทรัพยากรทางการศึกษาต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ คิดค้น ทำทหาย และกระตุ้นความใฝ่รู้แก่ผู้เรียน

๕. การวัดและประเมินผลผู้เรียน

วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งแบบเป็นกลุ่มและรายบุคคลโดยใช้เครื่องมือ และวิธีการที่เหมาะสมและหลากหลาย กำกับ ติดตาม และนำผลการประเมินมาปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

๖. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ แก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้พัฒนา และสร้างความรู้จากการวิจัยลงสู่การปฏิบัติได้

๗. การทำงานร่วมกับผู้อื่น

เจรจา จูงใจ ร่วมทำงานกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

๘. การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ทบทวนและสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเอง สร้างปฏิสัมพันธ์และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๙. ภาษาอังกฤษ

เรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะการใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

องค์ประกอบที่ ๓ ด้านความเป็นครู ประกอบด้วย

๑. ยึดมั่น ผูกพัน ศรัทธาในวิชาชีพ และทุ่มเทเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

๒. มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนทั้งกาย วาจา และจิตใจ ดำรงตนให้เป็นที่เคารพ ศรัทธา และน่าเชื่อถือทั้งในและนอกสถานศึกษา

๓. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

๔. มีวินัยและการรักษาวินัย

๕. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพเพิ่มขึ้น

๖. ปฏิบัติตนโดยนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

๗. มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง

คุณลักษณะที่คาดหวัง

วิทยฐานะครูชำนาญการ

ความรู้ : เรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงตนเอง

ทักษะ : บูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

ความเป็นครู : พัฒนาตนเองเพื่อให้มีครูที่ดี

วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ความรู้ : นำผลการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงสู่ผู้เรียน

ทักษะ : สร้างนวัตกรรมจากการปฏิบัติที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

ความเป็นครู : เป็นแบบอย่างการพัฒนาความเป็นครูที่ดี

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

ความรู้ : บริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ

ทักษะ : พัฒนานวัตกรรมให้เป็นต้นแบบการเรียนรู้แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ

ความเป็นครู : ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นครูที่ดีแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ความรู้ : เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ทักษะ : เป็นผู้ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมที่สร้างผลกระทบทางวิชาชีพ

ความเป็นครู : เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาความเป็นครูที่ดีในวงวิชาชีพ

การดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

๑. ผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔ ที่ยังอยู่ภายในเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่สำเร็จหลักสูตรการพัฒนาให้สามารถนำมาใช้เป็นคุณสมบัติในการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ และการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะได้ ๑ ครั้ง

๒. ผู้ดำรงตำแหน่งครูหรือดำรงวิทยฐานะมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๕ ปี ที่มีผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔ แต่พ้นกำหนดเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่สำเร็จหลักสูตรการพัฒนาแล้ว หรือไม่เคยมีผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว ให้เข้ารับการพัฒนามตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ โดยให้เข้ารับการพัฒนามตามหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรอง จำนวน ๒๐ ชั่วโมง เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ และการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะได้ ๑ ครั้ง



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

วันที่ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อม
และพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือที่อ้างถึง
๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป
๓. สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครูผู้ช่วย อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ให้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือที่อ้างถึง
ต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ทั้งนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค
ได้มีมติเห็นชอบให้ กศจ. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอุษณีย์ ชโนคารร์ย์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑)

เพื่อให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เป็นไปอย่างมีระบบ เป็นมาตรฐาน บรรลุตามความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ ความประพฤติ คุณลักษณะเหมาะสม และมีคุณภาพส่งผลต่อผู้เรียน

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ดังนี้

หลักเกณฑ์

๑. การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ ความประพฤติ และคุณลักษณะเหมาะสมในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเป็นครูที่ดี

๒. ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร เอกสาร สื่อ และอื่น ๆ ให้แก่สถานศึกษาทุกด้าน

๓. ให้สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลาสองปีในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดลาคลอดบุตร ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล ให้นับวันลาดังกล่าว รวมเป็นระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มได้ไม่เกินเก้าสิบวัน หากลาเกินเก้าสิบวัน ผู้นั้นต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามจำนวนวันลาที่เกินให้ครบสองปี

๔. ให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ดังต่อไปนี้

- ๔.๑ การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- ๔.๒ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- ๔.๓ การพัฒนาวิชาชีพตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- ๔.๔ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ

ให้ผู้เรียน

วิธีการ

๑. ให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีการปฐมนิเทศครูผู้ช่วยภายในสามสัปดาห์ นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒. การตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์ข้อ ๕ ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๒.๑ กรณีหน่วยงานการศึกษาที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการดังนี้

๒.๑.๑ ให้สถานศึกษาเสนอรายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษานั้นไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดส่งรายชื่อดังกล่าวไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อดำเนินการต่อไป

๒.๑.๒ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเสนอบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา ไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒.๒ กรณีหน่วยงานการศึกษาที่ได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการดังนี้

๒.๒.๑ ให้สถานศึกษาเสนอรายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษานั้น ไปยังส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อดำเนินการต่อไป

๒.๒.๒ ให้สถานศึกษาเสนอบัญชีเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา ไปยังส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๕ แล้วแจ้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่ได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี โดยเร็ว

๔. ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการดังนี้

๔.๑ วางแผนและดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มร่วมกับครูผู้ช่วย ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ และแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ตามหลักเกณฑ์ข้อ ๔

๔.๓ มอบหมายให้คณะกรรมการตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๕.๒ ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง แนะนำ การปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน

๔.๔ ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และสรุปผลการประเมินทุกหกเดือน โดยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนา รวมถึงครั้งในเวลาสองปีตามแบบประเมิน ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีไม่สามารถประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มด้วยเหตุใด ๆ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษารายงานผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ทราบโดยเร็ว

๔.๕ แจ้งผลการประเมินโดยมีข้อเสนอแนะ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อสังเกต จากการประเมินในแต่ละครั้งให้ครูผู้ช่วยทราบภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ครบรอบการประเมิน แล้วให้ผู้อำนวยการ สถานศึกษารายงานผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการ แล้วแต่กรณี เพื่อนำเสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ทราบ

๔.๖ สรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ภายในสามสิบวัน นับแต่ครบสองปี แล้วให้รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการ แล้วแต่กรณี เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณา

๕. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ดำเนินการดังนี้

๕.๑ กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบสองปีแล้วผลการประเมิน ผ่านตามเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณาเห็นว่าควรให้ผู้นั้น รับราชการต่อไป ให้นำเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณานุมัติ และให้ผู้มีอำนาจ ตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูในวันถัดจากวันครบกำหนดการเตรียม ความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

๕.๒ กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่า เกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณาเห็นว่าไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการ ต่อไป ให้แจ้งผลการประเมินและความเห็นให้ผู้นั้นทราบ และให้โอกาสได้แย้งแสดงพยานหลักฐานภายใน ห้าวันทำการ นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน และหากพิจารณาแล้วยังเห็นว่าไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการและแจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบ

๖. สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ให้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ ต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

๗. กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

หลักสูตรแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑)

หลักการ

๑. การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จึงได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับครูผู้ช่วย
๒. การพัฒนาครูผู้ช่วยตามหลักสูตรที่ ก.ค.ศ. กำหนดนี้ เป็นการพัฒนาในระหว่างการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ ในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งและมีการประเมินผลการพัฒนาตามระยะเวลาที่กำหนด

วัตถุประสงค์

เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นครูที่ดีได้

โครงสร้างหลักสูตร

- หมวดที่ ๑ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- หมวดที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน
- หมวดที่ ๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน
- หมวดที่ ๔ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

สาระการพัฒนา

- หมวดที่ ๑ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - ๑.๑ วินัยและการรักษาวินัย
 - ๑.๒ คุณธรรม จริยธรรม
 - ๑.๓ จรรยาบรรณวิชาชีพ
 - ๑.๔ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๑.๕ จิตวิญญาณความเป็นครู
 - ๑.๖ จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู

หมวดที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน

- ๒.๑ การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้
- ๒.๒ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด
- ๒.๓ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด
- ๒.๔ การเลือก หรือสร้าง หรือพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้
- ๒.๕ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

หมวดที่ ๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน

- ๓.๑ การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- ๓.๒ ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
- ๓.๓ การอบรมปมนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์

และค่านิยมที่ดีงาม

หมวดที่ ๔ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

- ๔.๑ การทำงานเป็นทีม
- ๔.๒ งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา
- ๔.๓ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

- ๕.๑ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง
- ๕.๒ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- ๕.๓ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร

รายละเอียดหลักสูตร

หมวดที่ ๑ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

- ๑.๑ วินัยและการรักษาวินัย

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและการประพฤติปฏิบัติตนตามข้อปฏิบัติทางวินัย และไม่ฝ่าฝืนข้อห้าม ตามที่กำหนดไว้

เนื้อหา

- ๑) วินัยต่อตนเอง ผู้เรียน ตำแหน่งหน้าที่ ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และประเทศชาติ
- ๒) วินัยและการรักษาวินัยของทางราชการ
- ๓) กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ

๑.๒ คุณธรรม จริยธรรม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือและจารีตประเพณีของสังคม

เนื้อหา

- ๑) หลักธรรมของศาสนา
- ๒) จารีตประเพณีของสังคม
- ๓) คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครู
- ๔) บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดี

๑.๓ จรรยาบรรณวิชาชีพ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ

เนื้อหา

- ๑) มาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - ๒) จรรยาบรรณวิชาชีพ
- ๑.๔ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เนื้อหา

- ๑) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๒) การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เพื่อการดำรงชีวิต
- ๑.๕ จิตวิญญาณความเป็นครู

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความใฝ่รู้ ค้นคว้า สร้างสรรค์ ถ่ายทอด plugged และเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งของผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและสังคม

เนื้อหา

กิจกรรมส่งเสริม การใฝ่รู้ ค้นคว้า สร้างสรรค์ ถ่ายทอด plugged และเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งของผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและสังคม

๑.๖ จิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยประพฤติปฏิบัติตนโดยมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อผู้เรียน และวิชาชีพครู

เนื้อหา

- ๑) กิจกรรมเสริมสร้างการสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อผู้เรียน
- ๒) กิจกรรมเสริมสร้างการสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู

หมวดที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน

๒.๑ การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความ สามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้

เนื้อหา

๑) หลักสูตรแกนกลาง

๒) หลักสูตรสถานศึกษา

๓) หลักการวิเคราะห์หลักสูตร ตัวชี้วัดผลการเรียนรู้ และคำอธิบายรายวิชา

๒.๒ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วย มีความรู้ความเข้าใจในการจัดหน่วยการเรียนรู้ ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เกิดกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการคิดและสอดคล้องมาตรฐาน การเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้

เนื้อหา

๑) การออกแบบหน่วยการจัดการเรียนรู้

๒) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

๒.๓ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมกระบวนการคิด สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้

เนื้อหา

๑) การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้

๒) การจัดการเรียนรู้โดยวิธีปฏิบัติ

๓) การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นกระบวนการคิด

๔) การจัดการเรียนรู้ที่สนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมและกระบวนการเรียนรู้อื่น ๆ

ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

๒.๔ การเลือก หรือสร้าง หรือพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการเลือก หรือสร้าง หรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับ แผนการจัดการเรียนรู้

เนื้อหา

๑) นวัตกรรม สื่อการเรียนรู้

๒) แหล่งเรียนรู้

๓) เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

๒.๕ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลสอดคล้องกับตัวชี้วัดผลการเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย

เนื้อหา

- ๑) การวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลาง
- ๒) การประเมินผลตามสภาพจริง
- ๓) การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ

หมวดที่ ๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน

๓.๑ การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยและมีความสุข

เนื้อหา

- ๑) การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- ๒) การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีความสุข

๓.๒ ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

เนื้อหา

- ๑) การรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- ๒) การจัดทำสารสนเทศของผู้เรียน
- ๓) การแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน

๓.๓ การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์

และค่านิยมที่พึงาม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและทักษะการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่พึงาม

เนื้อหา

๑) การจัดกิจกรรมอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่พึงาม

๒) การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่พึงาม สอดแทรกในการจัดการเรียนรู้

๓) การจัดกิจกรรมปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขให้แก่ผู้เรียน

หมวดที่ ๔ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๔.๑ การทำงานเป็นทีม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม และสามารถปฏิบัติตนในการทำงานเป็นทีมให้สำเร็จ เพื่อเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา

เนื้อหา

- ๑) หลักการทำงานเป็นทีม
- ๒) การพัฒนาทีมงาน

๔.๒ งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจภาระงานของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม

เนื้อหา

- ๑) งานบริหารทั่วไป
- ๒) งานบริหารวิชาการ
- ๓) งานกิจการนักเรียน
- ๔) งานบริหารงบประมาณ
- ๕) งานบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๓ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ เห็นความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามหลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เนื้อหา

- ๑) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- ๒) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

๕.๑ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

เนื้อหา

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของตนเองและสถานศึกษา
- ๒) การใช้ภาษาเพื่อพัฒนาตนเอง
- ๓) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

๕.๒ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

เนื้อหา

- ๑) การใช้ภาษาเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ
มาตรฐานการเรียนรู้
- ๒) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้อง
กับเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้

๕.๓ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน

เนื้อหา

- ๑) การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน
- ๒) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน
-

ด่วนที่สุด

ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/๖๕๕๕



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง การกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานและการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๐๖๓๕ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ และกำหนดแนวปฏิบัติกรดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวได้กำหนดคุณสมบัติผู้ขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการหรือขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ต้องมีชั่วโมงการปฏิบัติงานในแต่ละปีไม่น้อยกว่า ๘๐๐ ชั่วโมง ส่วนการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีชั่วโมงการปฏิบัติงานในแต่ละปีไม่น้อยกว่า ๙๐๐ ชั่วโมง โดยในชั่วโมงการปฏิบัติงานต้องมีชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละปีไม่น้อยกว่า ๕๐ ชั่วโมง ทั้งนี้ ต้องมีชั่วโมงสอนชั้นต่ำตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดด้วย อีกทั้งผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะทุกวิทยฐานะ ต้องมีการประเมินผลงาน ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยพิจารณาจากด้านการจัดการเรียนการสอน (๘ ตัวชี้วัด) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (๓ ตัวชี้วัด) และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนางานวิชาชีพ (๒ ตัวชี้วัด) นั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขอเรียนว่า ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ โดยต้องมีชั่วโมงสอนตามตารางสอน และต้องมีการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ รายละเอียดตามสำเนาหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอูษณีย์ อินศวรรย์)

ศึกษาธิการภาค ๒ รักษาการแทน

รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ

กลุ่มส่งเสริมประสานการบริหารงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๕๖๗๔-๖

โทรสาร ๐ ๒๒๘๘ ๕๖๗๕



กลุ่มบริหารทั่วไป ศ.ร.
เลขที่รับ ๒๗๒๘๐
วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐
แนบ กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพวิชาการ

สำนักคณะกรรมการ
เลขที่ 134575
วันที่ 12 ต.ค. 2560
เวลา
กระทรวงศึกษาธิการ

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ 0635

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

10 ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง การกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานและการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. การกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานการสอน จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบบันทึกการประเมินและรายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินผลงานที่เกิดจาก
การปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ
หรือขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ต้องมีชั่วโมงการปฏิบัติงาน ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า ๘๐๐ ชั่วโมง
ส่วนการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีชั่วโมงการปฏิบัติงาน
ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า ๙๐๐ ชั่วโมง โดยในชั่วโมงการปฏิบัติงานต้องมีชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละปีไม่น้อยกว่า ๕๐ ชั่วโมง ทั้งนี้ ต้องมีชั่วโมงสอนชั้นต่ำตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดด้วย
อีกทั้งผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ทุกวิทยฐานะ ต้องมีการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่
โดยพิจารณาจากด้านการจัดการเรียนการสอน (๘ ตัวชี้วัด) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (๓ ตัวชี้วัด)
และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (๒ ตัวชี้วัด) ด้วยนั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามหนังสือที่อ้างถึง
โดยต้องมีจำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และต้องมีการประเมินผลงานที่เกิดจาก
การปฏิบัติหน้าที่ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

สำหรับคู่มือการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
และคู่มือบันทึกประวัติการปฏิบัติงาน (Logbook) พร้อมทั้งโปรแกรมบันทึกประวัติการปฏิบัติงานจะแจ้งให้
ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางการประเมินและบันทึกประวัติ
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

นายพิงศักดิ์ ฤทธิรงค์
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวชุลี วรราศ์ชัย)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๑
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๓๑
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๙๕

การกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร ๐๒๐๖.๓๐๖๓๕ ลงวันที่ 10 ตุลาคม ๒๕๖๐)

ก.ค.ศ. มีมติกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน
เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ดังนี้

๑. ชั่วโมงการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้
การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น

๑.๑ ชั่วโมงสอนตามตารางสอน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้
ที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กิจกรรมฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เรียน

๑.๒ งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริม
และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งงานสนับสนุน
การบริหารสถานศึกษา เช่น งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป เป็นต้น

๑.๓ งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น หมายถึง การปฏิบัติงานที่ตอบสนองนโยบายและ
จุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการต้นสังกัด

๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่จะขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ
ต้องมีชั่วโมงสอนตามตารางสอน ตามข้อ ๑.๑ ดังนี้

ระดับการศึกษา	ชั่วโมงสอนตามตารางสอน
๑. ปฐมวัย	ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์
๒. ประถมศึกษา (รวมโรงเรียนวัดอุปถัมภ์พิเศษ หรือ โรงเรียนจัดการเรียนรวม)	ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์
๓. มัธยมศึกษา (รวมโรงเรียนวัดอุปถัมภ์พิเศษ หรือ โรงเรียนจัดการเรียนรวม)	ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์
๔. การศึกษาพิเศษ ๔.๑ เฉพาะความพิการและศูนย์การศึกษาพิเศษ ๔.๒ ศึกษาสงเคราะห์และราชประชานุเคราะห์	ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์ ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์

แบบบันทึกการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปีการศึกษา.....

ชื่อผู้รับการประเมิน นาย/นาง/นางสาว.....นามสกุล.....

ตำแหน่งครู ตำแหน่งเลขที่.....วิทย์ฐานะ ไม่มีวิทยฐานะ

ครูชำนาญการ

ครูชำนาญการพิเศษ

ครูเชี่ยวชาญ

รับเงินเดือนอันดับ คศ.ชั้น.....บาท

สถานศึกษา/หน่วยงานการศึกษา..... อำเภอ/เขต.....

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา..... เขต.....

ส่วนราชการ.....

คำชี้แจง วิธีการประเมินแต่ละตัวชี้วัดให้ดำเนินการ ดังนี้

1. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งครูประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ 3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด โดยพิจารณาจากกรปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งให้แบบเอกสาร

หลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้อำนวยความสะดวกด้านวิชาการ

2. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งครูประเมินที่ระดับคุณภาพที่ได้ในตารางสรุปผลการประเมิน

กรณีตัวชี้วัดใดมีผลการประเมินต่ำกว่าระดับ 1 หรือมีกิจกรรมไม่ครบถ้วนตามระดับคุณภาพ ให้นำคะแนนสำหรับตัวชี้วัดนั้น

ตารางสรุปผลการประเมิน

ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ					หมายเหตุ
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน						เกณฑ์การตัดสิน วิทยฐานะครูชำนาญการ (1) ด้านที่ 1 ทุกตัวชี้วัดต้องได้ไม่ต่ำกว่าระดับ 2 (2) ด้านที่ 2 - 3 แต่ละด้านต้องได้ไม่ต่ำกว่าระดับ 2 ไม่น้อยกว่า 1 ตัวชี้วัด วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (1) ด้านที่ 1 ทุกตัวชี้วัดต้องได้ไม่ต่ำกว่าระดับ 3 (2) ด้านที่ 2 - 3 ทั้ง 2 ด้านต้องได้ไม่ต่ำกว่าระดับ 2 และรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 3 ตัวชี้วัด วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ (1) ด้านที่ 1 ทุกตัวชี้วัดต้องได้ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 (2) ด้านที่ 2 - 3 ทั้ง 2 ด้านต้องได้ไม่ต่ำกว่าระดับ 3 และรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 3 ตัวชี้วัด
1.1 การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร						
1-2 การจัดการเรียนรู้						
1.2.1 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้						
1.2.2 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล/แผนการสอนรายบุคคล/แผนการจัดประสบการณ์						
1.2.3 กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้						
1.2.4 คุณภาพผู้เรียน						
1.3 การสร้างและการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้						
1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
1.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้						

ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ					หมายเหตุ
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน						วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ (1) ด้านที่ 1 ทุกตัวชี้วัดต้องได้ไม่ต่ำกว่าระดับ 5 (2) ด้านที่ 2 - 3 ทั้ง 2 ด้านต้องได้ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 และรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 3 ตัวชี้วัด
2.1 การบริหารจัดการชั้นเรียน						
2.2 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน						
2.3 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน หรือประจำวิชา						
3. ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ						
3.1 การพัฒนาตนเอง						
3.2 การพัฒนาวิชาชีพ						

การประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. มีการประเมิน 3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน

- 1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
- 1.2 การจัดการเรียนรู้
 - 1.2.1 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้
 - 1.2.2 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)/แผนการสอนรายบุคคล (HP)/แผนการจัดการจัดประสบการณ์
 - 1.2.3 กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้
 - 1.2.4 คุณภาพผู้เรียน

1.3 การสร้างและกวดพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้

- 1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 1.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

- 2.1 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.2 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
- 2.3 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา

3. ด้านการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ

- 3.1 การพัฒนาตนเอง
- 3.2 การพัฒนาวิชาชีพ

รายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู จำนวนตามระดับคุณภาพ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

<p>ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดทำหลักสูตรและหรือพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีปัญญา มีศักยภาพ ในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ รูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน เป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติ</p> <p>1.1 การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำและหรือพัฒนาหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ โดยมีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดเพื่อจัดทำ คำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ รวมทั้งมีการประเมินความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และหรือผลการเรียนรู้</p>						
ระดับคุณภาพ						
ตัวชี้วัด	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	หลักฐาน ร่องรอย
	<p>ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนการสอน</p> <p>1.1 การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร</p>	<p>1. วิเคราะห์หลักสูตรมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด และหรือผลการเรียนรู้ และนำไปจัดทำรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และหรือผลการเรียนรู้</p>	<p>1. วิเคราะห์หลักสูตรมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด และหรือผลการเรียนรู้ และนำไปจัดทำรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และหรือผลการเรียนรู้</p>	<p>1. วิเคราะห์หลักสูตรมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด และหรือผลการเรียนรู้ และนำไปจัดทำรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และหรือผลการเรียนรู้</p>	<p>1. วิเคราะห์หลักสูตรมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด และหรือผลการเรียนรู้ และนำไปจัดทำรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และหรือผลการเรียนรู้</p>	

ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ					หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
<p>2. 3. มีส่วนร่วม</p> <p>ในการประเมินผล</p> <p>การใช้หลักสูตร</p>	<p>2. พัฒนา</p> <p>หลักสูตรรายวิชา</p> <p>และหน่วยการเรียนรู้</p> <p>ให้สอดคล้องกับบริบท</p> <p>ของสถานศึกษา ผู้เรียน</p> <p>ท้องถิ่น และสามารถ</p> <p>นำไปปฏิบัติได้จริง</p> <p>3. ร่วมประเมินผล</p> <p>การใช้หลักสูตร</p> <p>และนำผลการประเมิน</p> <p>การใช้หลักสูตร</p> <p>มาปรับปรุง</p> <p>ให้มีคุณภาพสูงขึ้น</p>	<p>2. ปรับปรุงยกระดับ</p> <p>หลักสูตรรายวิชา</p> <p>และหน่วยการเรียนรู้</p> <p>ให้สอดคล้องกับบริบท</p> <p>ของสถานศึกษา ผู้เรียน</p> <p>ท้องถิ่น และสามารถ</p> <p>นำไปปฏิบัติได้จริง</p> <p>3. ประเมินผล</p> <p>การใช้หลักสูตร</p> <p>อย่างเป็นระบบ</p> <p>และนำผลการประเมิน</p> <p>การใช้หลักสูตร</p> <p>มาปรับปรุงพัฒนา</p> <p>ให้มีคุณภาพสูงขึ้น</p> <p>4. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>ด้านหลักสูตร</p>	<p>2. ปรับปรุงยกระดับ</p> <p>หลักสูตรรายวิชา</p> <p>และหน่วยการเรียนรู้</p> <p>ให้สอดคล้องกับบริบท</p> <p>ของสถานศึกษา ผู้เรียน</p> <p>ท้องถิ่น และสามารถ</p> <p>นำไปปฏิบัติได้จริง</p> <p>3. ประเมินผล</p> <p>การใช้หลักสูตร</p> <p>อย่างเป็นระบบ</p> <p>และนำผลการประเมิน</p> <p>การใช้หลักสูตร</p> <p>มาปรับปรุงพัฒนา</p> <p>ให้มีคุณภาพสูงขึ้น</p> <p>4. เป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>เป็นพี่เลี้ยง และหรือ</p> <p>เป็นที่ปรึกษา</p> <p>ด้านหลักสูตร</p>	<p>2. ปรับปรุงยกระดับ</p> <p>หลักสูตรรายวิชา</p> <p>และหน่วยการเรียนรู้</p> <p>และสร้างองค์ความรู้ใหม่</p> <p>ให้สอดคล้องกับบริบท</p> <p>ของสถานศึกษา ผู้เรียน</p> <p>ท้องถิ่น และสามารถ</p> <p>นำไปปฏิบัติได้จริง</p> <p>3. ประเมินผล</p> <p>การใช้หลักสูตร</p> <p>อย่างเป็นระบบ</p> <p>และนำผลการประเมิน</p> <p>การใช้หลักสูตร</p> <p>มาปรับปรุงพัฒนา</p> <p>ให้มีคุณภาพสูงขึ้น</p> <p>4. เป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>เป็นผู้นำ เป็นพี่เลี้ยง</p> <p>และเป็นที่ปรึกษา</p> <p>ด้านหลักสูตร</p>		

<p>1.2 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้เรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเติมเต็มศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้เรียนรู้อย่างมีความสุข สนุกสนานตามธรรมชาติและเติมเต็มศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล</p> <p>1.2.1 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ หมายถึง การจัดทำและหรือพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับคำอธิบายรายวิชา ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียน ประเภทของสถานศึกษาและท้องถิ่น มีกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติ (Active Learning) โดยเลือกรูปแบบการจัดการเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และกาวัตและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ และประเมินผลหน่วยการเรียนรู้</p>					
<p>ตัวชี้วัด</p> <p>1.2 การจัดการเรียนรู้</p> <p>1.2.1 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้</p>	<p>ระดับ 1</p> <p>1. ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ท้องถิ่น และเหมาะสมกับผู้เรียน</p> <p>2. มีกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง</p>	<p>ระดับ 2</p> <p>1. ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ โดยการปรับปรุงยุคให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ท้องถิ่น และเหมาะสมกับผู้เรียน</p> <p>2. มีกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง</p>	<p>ระดับ 3</p> <p>1. ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ โดยการปรับปรุงยุคให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ท้องถิ่น และเหมาะสมกับผู้เรียน</p> <p>2. มีกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง</p>	<p>ระดับ 4</p> <p>1. ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ โดยการปรับปรุงยุคให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ท้องถิ่น และเหมาะสมกับผู้เรียน</p> <p>2. มีกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง</p>	<p>ระดับ 5</p> <p>1. ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ โดยการปรับปรุงยุคให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ท้องถิ่น และเหมาะสมกับผู้เรียน</p> <p>2. มีกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง</p>
	<p>หลักฐาน ร่องรอย</p> <p>1) หน่วยการเรียนรู้ของรายวิชาที่สอน</p> <p>2) หลักฐานการประเมินผลการใช้หน่วยการเรียนรู้</p> <p>3) คำสั่ง และร่องรอยการเป็นพี่เลี้ยง และให้คำปรึกษา</p> <p>4) หลักฐานและร่องรอยอื่นๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>				

ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ					หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
	<p>3. ประเมินผลการใช้หน่วยการเรียนรู้</p>	<p>3. ประเมินผลการใช้หน่วยการเรียนรู้ และนำผลการประเมิน มาปรับปรุงพัฒนา ให้มีคุณภาพสูงขึ้น</p>	<p>3. ประเมินผลการใช้หน่วยการเรียนรู้ และนำผลการประเมิน มาปรับปรุงพัฒนา ให้มีคุณภาพสูงขึ้น</p> <p>4. เป็นพี่เลี้ยง หรือร่วมปรึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการออกแบบ</p> <p>หน่วยการเรียนรู้</p>	<p>3. ประเมินผลการใช้หน่วยการเรียนรู้ และนำผลการประเมิน มาปรับปรุงพัฒนา ให้มีคุณภาพสูงขึ้น</p> <p>4. เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นพี่เลี้ยง และหรือเป็นที่ปรึกษา ด้านการออกแบบ</p> <p>หน่วยการเรียนรู้</p>	<p>3. ประเมินผลการใช้หน่วยการเรียนรู้ และนำผลการประเมิน มาปรับปรุงพัฒนา ให้มีคุณภาพสูงขึ้น</p> <p>4. เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำ เป็นพี่เลี้ยง และเป็นที่ปรึกษา ด้านการออกแบบ</p> <p>หน่วยการเรียนรู้</p>	

1.2.2 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล(IEP)/แผนการสอนรายบุคคล (IP)/แผนการจัดประสบการณ์

จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้ เป็นการเตรียมการสอนหรือการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ล่วงหน้า

อย่างเป็นระบบ และเป็นลายลักษณ์อักษร

จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาหรือการบำบัดฟื้นฟูของแต่ละบุคคล โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครอง ครู ผู้บริหาร และสหวิชาชีพ เพื่อกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล ตลอดจนกำหนดสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก บริการ

และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาให้เฉพาะบุคคลอย่างเป็นระบบ และเป็นลายลักษณ์อักษร

จัดทำแผนการสอนรายบุคคล (IP) หมายถึง การกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้หรือการบำบัดฟื้นฟู เป็นการเตรียมการสอนหรือการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้หรือการบำบัดฟื้นฟูไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ และเป็นลายลักษณ์อักษร ตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)

จัดทำแผนการจัดประสบการณ์ หมายถึง การกำหนดแนวทางการจัดการประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการที่สมดุลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และ

สติปัญญา ผ่านกิจกรรมการเล่นที่เหมาะสมกับวัยและความแตกต่างระหว่างบุคคล

ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ					หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
1.2.2 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)/แผนการสอนรายบุคคล (IP)/ แผนการจัดประสบการณ์	<p>1.วิเคราะห์ผู้เรียน เป็นรายบุคคล</p> <p>2. จัดทำแผน การจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ การออกแบบ หน่วยการเรียนรู้</p> <p>3.เตรียมสื่อการเรียน และบริบทของสถานศึกษา และท้องถิ่น</p>	<p>1.วิเคราะห์ผู้เรียน เป็นรายบุคคล</p> <p>2. จัดทำแผน การจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ การออกแบบ หน่วยการเรียนรู้</p> <p>3.เตรียมสื่อการเรียน และบริบทของสถานศึกษา และท้องถิ่น</p>	<p>1.วิเคราะห์ผู้เรียน เป็นรายบุคคล</p> <p>2. จัดทำแผน การจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ การออกแบบ หน่วยการเรียนรู้</p> <p>3.เตรียมสื่อการเรียน และบริบทของสถานศึกษา และท้องถิ่น</p>	<p>1.วิเคราะห์ผู้เรียน เป็นรายบุคคล</p> <p>2. จัดทำแผน การจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ การออกแบบ หน่วยการเรียนรู้</p> <p>3.เตรียมสื่อการเรียน และบริบทของสถานศึกษา และท้องถิ่น</p>	<p>1.วิเคราะห์ผู้เรียน เป็นรายบุคคล</p> <p>2. จัดทำแผน การจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ การออกแบบ หน่วยการเรียนรู้</p> <p>3.เตรียมสื่อการเรียน และบริบทของสถานศึกษา และท้องถิ่น</p>	<p>1) หลักฐานการวิเคราะห์ผู้เรียน</p> <p>2) แผนการจัดการเรียนรู้</p> <p>3) คำสั่ง และร่องรอย การเป็นพี่เลี้ยง และให้คำปรึกษา</p> <p>4) หลักฐานและร่องรอย อื่นๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>

ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ					หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
	<p>ที่มีองค์ประกอบครบถ้วนตามรูปแบบที่หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการ ต้นสังกัดกำหนด และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง</p> <p>3. มีกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับธรรมชาติ ของสาระการเรียนรู้ และผู้เรียน</p> <p>4. มีบันทึกหลังการสอน ที่สอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ และนำผลมาพัฒนา แผนการจัดการเรียนรู้</p>	<p>ที่มีองค์ประกอบครบถ้วนตามรูปแบบที่หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการ ต้นสังกัดกำหนด และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง</p> <p>3. มีกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับธรรมชาติ ของสาระการเรียนรู้และผู้เรียน</p> <p>4. มีบันทึกหลังการสอน ที่สอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ และนำผลมาปรับประยุกต์ แผนการจัดการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพสูงขึ้น</p>	<p>ที่มีองค์ประกอบครบถ้วนตามรูปแบบที่หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการ ต้นสังกัดกำหนด และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง</p> <p>3. มีกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยวิธีการปฏิบัติ ที่สร้างสรรค์</p> <p>กับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้และผู้เรียน</p> <p>4. มีบันทึกหลังการสอน ที่สอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ และนำผลมาปรับประยุกต์ แผนการจัดการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพสูงขึ้น</p>	<p>ที่มีองค์ประกอบครบถ้วนตามรูปแบบที่หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการ ต้นสังกัดกำหนด และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง</p> <p>3. มีกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยวิธีการปฏิบัติ ที่สร้างสรรค์</p> <p>อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับธรรมชาติ ของสาระการเรียนรู้ และผู้เรียน</p> <p>4. มีบันทึกหลังการสอน ที่สอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ และนำผลมาปรับประยุกต์ แผนการจัดการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพสูงขึ้น</p>	<p>ที่มีองค์ประกอบครบถ้วนตามรูปแบบที่หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการ ต้นสังกัดกำหนด และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง</p> <p>3. มีกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยวิธีการปฏิบัติ ที่สร้างสรรค์</p> <p>อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับธรรมชาติ ของสาระการเรียนรู้ และผู้เรียน</p> <p>4. มีบันทึกหลังการสอน ที่สอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ และนำผลมาปรับประยุกต์ แผนการจัดการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพสูงขึ้น</p>	

ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ					หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
			5. เป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำแนะนำ ด้านการจัดการจัดทำแผน การจัดการเรียนรู้	5. เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เล็ง และหรือ เป็นที่ปรึกษา ด้านการจัดการจัดทำแผน การจัดการเรียนรู้	5. เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ นำ เป็นที่เล็ง และเป็นที่ปรึกษา ด้านการจัดการจัดทำแผน การจัดการเรียนรู้	

ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ					หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
		<p>2. ประเมินผล การใช้กลยุทธ์ ในการจัดการเรียนรู้ และนำผลการประเมิน มาปรับปรุงให้มีคุณภาพ สูงขึ้น</p>	<p>2. ประเมินผล การใช้กลยุทธ์ ในการจัดการเรียนรู้ และนำผลการประเมิน มาปรับปรุงให้มีคุณภาพ สูงขึ้น</p> <p>3. นิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา</p>	<p>2. ประเมินผล การใช้กลยุทธ์ ในการจัดการเรียนรู้ และนำผลการประเมิน มาปรับปรุงให้มีคุณภาพ สูงขึ้น</p> <p>3. นิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา</p> <p>4. กลยุทธ์</p>	<p>2. ประเมินผล การใช้กลยุทธ์ ในการจัดการเรียนรู้ และนำผลการประเมิน มาปรับปรุงให้มีคุณภาพ สูงขึ้น</p> <p>3. นิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา</p> <p>4- กลยุทธ์</p>	
				<p>การจัดการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้ได้ ในสถานศึกษาที่มีบริบท โดดเดี่ยว</p> <p>5. เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้นำ</p>	<p>การจัดการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้ได้ ในสถานศึกษาที่มีบริบท โดดเดี่ยว</p> <p>5. เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้นำ</p>	

1.2.4 คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของสาระการเรียนรู้ มีสมรรถนะที่สำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ					หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
1.2.4 คุณภาพผู้เรียน	<p>จำนวนผู้เรียน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 55 มีผลการพัฒนาคุณภาพ เป็นไปตามค่าเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด</p>	<p>จำนวนผู้เรียน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 มีผลการพัฒนาคุณภาพ เป็นไปตามค่าเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด</p>	<p>จำนวนผู้เรียน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 มีผลการพัฒนาคุณภาพ เป็นไปตามค่าเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด</p>	<p>จำนวนผู้เรียน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 มีผลการพัฒนาคุณภาพ เป็นไปตามค่าเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด</p>	<p>จำนวนผู้เรียน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 มีผลการพัฒนาคุณภาพ เป็นไปตามค่าเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด</p>	<p>หลักฐานแสดงผลการเรียนรู้ ของนักเรียนรายวิชา/ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ขอรับการประเมิน</p>

1.3 การสร้างและการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การเลือก คัดสรร ใช้ สร้างและพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้					
ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ				
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
1.3 การสร้างและการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้	<p>เลือกใช้และหรือพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้</p>	<p>1. คัดสรรและหรือพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้</p>	<p>1. สร้างและพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้</p>	<p>1. สร้างและพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้</p>	<p>1. สร้างและพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้</p>
					<p>1) สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้</p> <p>2) หลักฐาน ร่องรอย การประเมินผลและหรือปรับปรุงสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้</p> <p>3) หลักฐาน ร่องรอย การนำสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้ ในสถานศึกษา ที่มีบริบทใกล้เคียง</p> <p>4) หลักฐานและร่องรอย อื่นๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>

ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ					หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
			<p>3. สามารถนำสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ ไปปรับปรุงประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ที่มีบริบทที่ใกล้เคียง</p>	<p>3. สามารถนำสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ ไปปรับปรุงประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ที่มีบริบทที่ใกล้เคียง</p>	<p>3. สามารถนำสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ ไปปรับปรุงประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ที่มีบริบทที่ใกล้เคียง</p>	<p>4. เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้นำ</p>

1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่เป็นผลจากการจัดการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุง พัฒนา ตัดสินผลการเรียนรู้ ความก้าวหน้าและพัฒนาการของผู้เรียน ที่สะท้อนระดับคุณภาพของผู้เรียน โดยใช้วิธีการ เครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้					
ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ				
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	1. เลือกใช้และหรือพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และหรือผลการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้	1. คัดสรรและหรือพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และหรือผลการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้	1. สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และหรือผลการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้	1. สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และหรือผลการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้	1. สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และหรือผลการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้
	2. มีการประเมินตามสภาพจริง	2. มีการประเมินตามสภาพจริง	2. มีการประเมินตามสภาพจริง	2. มีการประเมินตามสภาพจริง	2. มีการประเมินตามสภาพจริง
					4) ภาระงาน/ชิ้นงานของผู้เรียน 5) คำสั่ง และร่องรอยการเป็นพี่เลี้ยงและให้คำแนะนำด้านการวัดและประเมินผล

ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ					หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
		3. มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผล	3. มีการประเมินคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ และนำผล การประเมินคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ไปปรับปรุง ให้มีคุณภาพสูงขึ้น	3. มีการประเมินคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ และนำผล การประเมินคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ไปปรับปรุง ให้มีคุณภาพสูงขึ้น	3. มีการประเมินคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ และนำผล การประเมินคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ไปปรับปรุงพัฒนา ให้มีคุณภาพสูงขึ้น	3. มีการประเมินคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ และนำผล การประเมินคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ไปปรับปรุงพัฒนา ให้มีคุณภาพสูงขึ้น
			4. ให้คำแนะนำ ด้านการวัดและ ประเมินผล	4. เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นพี่เลี้ยง และให้คำปรึกษา ด้านการวัดและ ประเมินผล	4. เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นพี่เลี้ยง และให้คำปรึกษา ด้านการวัดและ ประเมินผล	

1.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบที่ส่งผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ					
ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ				
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
1.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	1. ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้วิธีการที่ถูกต้อง	1. ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้วิธีการที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น	1. ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้วิธีการที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น	1. ใช้กระบวนการวิจัยหรือดำเนินการวิจัยในการสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อแก้ปัญหาและหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้วิธีการที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น
		2. นำผลการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนไปใช้	2. นำผลการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนไปใช้	2. นำผลการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือผลการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือผลการวิจัยไปใช้	2. นำผลการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือผลการวิจัยไปใช้
					หลักการเบื้องต้นหรือการให้คำแนะนำ

ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ					หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
				<p>3. ให้คำแนะนำในการใช้กระบวนการวิจัยหรือดำเนินการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน</p>	<p>3. เป็นผู้นำและให้คำแนะนำในการใช้กระบวนการวิจัยหรือดำเนินการวิจัยในการสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อแก้ปัญหาและหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน</p>	

ด้านที่ 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมสิ่งอำนวยความสะดวก จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

อย่างมีความสุข และเป็นผู้เสริมแรง ซึ่งแนะแนวทางให้ผู้เรียนศึกษาแสวงหาความรู้ คิวเวิร์คทฤษฎี ปฏิบัติ และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง

2.1 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้นความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา อบรมบ่มนิสัย ตลอดจนส่งเสริม

ให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สร้างแรงบันดาลใจ และเสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ มีความปลอดภัยและมีความสุข

ระดับคุณภาพ

ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ					หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
ด้านที่ 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 2.1 การบริหารจัดการชั้นเรียน	1. จัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียน มีความปลอดภัย และมีความสุข 2. ส่งเสริมให้ผู้เรียน เกิดกระบวนการคิด มีทักษะชีวิตและทักษะการทำงาน	1. ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความปลอดภัย และมีความสุข 2. ส่งเสริมให้ผู้เรียน เกิดกระบวนการคิด มีทักษะชีวิตและทักษะการทำงาน	1. ผู้เรียนมีส่วนร่วม อย่างสร้างสรรค์ ในการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความปลอดภัย และมีความสุข 2. ส่งเสริมให้ผู้เรียน เกิดกระบวนการคิด มีทักษะชีวิตและทักษะการทำงาน	1. ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ ในการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความปลอดภัย และมีความสุข 2. ส่งเสริมให้ผู้เรียน เกิดกระบวนการคิด มีทักษะชีวิตและทักษะการทำงาน	1. ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ ในการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความปลอดภัย และมีความสุข 2. ส่งเสริมให้ผู้เรียน เกิดกระบวนการคิด มีทักษะชีวิตและทักษะการทำงาน	แฟ้มเอกสาร หลักฐาน การบริหารจัดการชั้นเรียน

ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ					หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
	<p>3. อบรมบ่มนิสัย ให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ค่านิยม ที่ดีงาม ปுகฝั่งความเป็น ประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข</p>	<p>3. อบรมบ่มนิสัย ให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ค่านิยม ที่ดีงาม ปுகฝั่งความเป็น ประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข</p>	<p>3. อบรมบ่มนิสัย ให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ค่านิยม ที่ดีงาม ปுகฝั่งความเป็น ประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข</p>	<p>3. อบรมบ่มนิสัย ให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ค่านิยม ที่ดีงาม ปுகฝั่งความเป็น ประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข</p>	<p>3. อบรมบ่มนิสัย ให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ค่านิยม ที่ดีงาม ปுகฝั่งความเป็น ประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข</p>	
			<p>4. เสริมแรงให้ผู้เรียน มีความมั่นใจ ในการพัฒนาตนเอง เต็มตามศักยภาพ</p>	<p>4. เสริมแรงให้ผู้เรียน มีความมั่นใจ ในการพัฒนาตนเอง เต็มตามศักยภาพ เกิดแรงบันดาลใจ</p>	<p>4. เสริมแรงให้ผู้เรียน มีความมั่นใจ ในการพัฒนาตนเอง เต็มตามศักยภาพ เกิดแรงบันดาลใจ</p>	<p>4. เสริมแรงให้ผู้เรียน มีความมั่นใจ ในการพัฒนาตนเอง เต็มตามศักยภาพ เกิดแรงบันดาลใจ</p>
					<p>5. เป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน</p>	

2.2 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน หมายถึง การดำเนินการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำและใช้สารสนเทศของผู้เรียน จัดทำโครงการและกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริม ป้องกัน และแก้ปัญหาของผู้เรียนรายบุคคล

ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ					หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
2.2 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	<p>รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำและใช้สารสนเทศของผู้เรียน ในระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p>	<p>1. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำและใช้สารสนเทศของผู้เรียน ในระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p> <p>2. มีโครงการ และจัดกิจกรรม</p>	<p>1. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำและใช้สารสนเทศของผู้เรียน ในระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p> <p>2. มีโครงการ และจัดกิจกรรม</p>	<p>1. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำและใช้สารสนเทศของผู้เรียน ในระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p> <p>2. มีโครงการ และจัดกิจกรรม</p>	<p>1. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำและใช้สารสนเทศของผู้เรียน ในระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p> <p>2. มีโครงการ และจัดกิจกรรม</p> <p>3. ส่งเสริม ป้องกัน และแก้ปัญหาผู้เรียน อย่างเป็นระบบ</p>	<p>แฟ้มเอกสาร หลักฐาน การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p>

ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ					หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
				4. นำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียง 5. เป็นแบบอย่างที่ดี	4. นำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียง 5. เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้นำ	

2.3 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา หมายถึง การดำเนินการรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียนประจำชั้นหรือประจำวิชาที่รับผิดชอบ

ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ					หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
2.3 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา	จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน 2. ใช้สารสนเทศ ในการเสริมสร้าง และพัฒนาผู้เรียน	1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน 2. ใช้สารสนเทศ ในการเสริมสร้าง และพัฒนาผู้เรียน	1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน 2. ใช้สารสนเทศ ในการเสริมสร้าง และพัฒนาผู้เรียน	1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน 2. ใช้สารสนเทศ ในการเสริมสร้าง และพัฒนาผู้เรียน	แฟ้มเอกสาร หลักฐานการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา

ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการพัฒนาสมรรถนะและวิชาชีพครู โดยมีแผนการพัฒนาตนเองตามแผนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานหรือระดับความรู้ใหม่ องค์ความรู้ใหม่ นโยบาย แผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับ สถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ และแสดงบทบาทในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และสร้างนวัตกรรมจากการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.1 การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูรายบุคคล โดยมีแผนการพัฒนาตนเองและดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสภาพ การปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็น องค์ความรู้ใหม่ หรือตามนโยบาย หรือแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัด โดยนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน

ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ					หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	จัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็น หรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด	จัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็น หรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด	จัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็น หรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด	จัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็น หรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด	จัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็น หรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด	เพิ่มเอกสาร หลักฐาน การพัฒนาตนเอง
3.1-กิจกรรมพัฒนาตนเอง	จัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็น หรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด	จัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็น หรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด	จัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็น หรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด	จัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็น หรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด	จัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็น หรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด	พัฒนาตนเองตามแผน

ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ					หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
			<p>3. นำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง มาพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน</p>	<p>3. นำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง มาพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน</p>	<p>3. นำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง มาพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน</p>	
				<p>4. สร้างองค์ความรู้ใหม่ ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง</p>	<p>4. สร้างองค์ความรู้ใหม่ ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง</p>	
				<p>5. เป็นแบบอย่างที่ดี</p>	<p>5. เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้นำ</p>	

<p>3.2 การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู โดยการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ และแสดงบทบาทในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และสร้างนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพมาพัฒนาวัตกรรมการจัดการการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p>						
ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ					หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
3.2 การพัฒนาวิชาชีพ	<p>เข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ</p>	<p>1. เข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ</p> <p>2. นำองค์ความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ</p> <p>ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>1. เข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ</p> <p>2. นำองค์ความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ</p> <p>ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>1. เข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ</p> <p>2. นำองค์ความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ</p> <p>ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>1. เข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ</p> <p>2. นำองค์ความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ</p> <p>ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>3. สร้างนวัตกรรมที่ได้จากการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ</p>	<p>แฟ้มเอกสาร หลักฐานการพัฒนาวิชาชีพ</p>

ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ				หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	
			ระดับ 3 4. สร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับ 4 4. สร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5. สร้างวัฒนธรรมทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา 6. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ	ระดับ 5 4. สร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5. สร้างวัฒนธรรมทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา 6. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวงวิชาชีพ
				ระดับ 4 7. เป็นแบบอย่างที่ดี	ระดับ 5 7. เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้นำ

การดำเนินการในช่วงเปลี่ยนผ่าน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครู ซึ่งยังมีได้มีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและดำเนินการเกี่ยวกับ
 การดำเนินการในช่องทางเปลี่ยนผ่าน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครู ซึ่งยังมีได้มีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและดำเนินการเกี่ยวกับ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ก่อนวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตาม ว 21/2560 มีผลบังคับใช้ ให้ประเมินด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ					หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ 3.1 การพัฒนาตนเอง	<p>มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้อย่างลึกซึ้งเพิ่มขึ้น ใน 4 รายการ ดังนี้</p> <p>1) การประชุมทางวิชาการ/การอบรม/</p> <p>การสัมมนา รวมแล้ว ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี หรือการศึกษาต่อ</p> <p>1 หลักสูตร</p> <p>2) การศึกษาเอกสารทางวิชาการ 1 เรื่องต่อปี</p> <p>3) การศึกษาค้นคว้าจากสื่อ/วิธีการอื่นๆ</p> <p>1 ครั้งต่อปี</p> <p>4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ 1 ครั้งต่อปี</p>	<p>มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้อย่างลึกซึ้งเพิ่มขึ้น ใน 4 รายการ ดังนี้</p> <p>1) การประชุมทางวิชาการ/การอบรม/</p> <p>การสัมมนา รวมแล้ว ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี หรือการศึกษาต่อ</p> <p>1 หลักสูตร</p> <p>2) การศึกษาเอกสารทางวิชาการ 2 เรื่องต่อปี</p> <p>3) การศึกษาค้นคว้าจากสื่อ/วิธีการอื่นๆ</p> <p>2 ครั้งต่อปี</p> <p>4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ 2 ครั้งต่อปี</p>	<p>มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้อย่างลึกซึ้งเพิ่มขึ้น ใน 4 รายการ ดังนี้</p> <p>1) การประชุมทางวิชาการ/การอบรม/</p> <p>การสัมมนา รวมแล้ว ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี หรือการศึกษาต่อ</p> <p>1 หลักสูตร</p> <p>2) การศึกษาเอกสารทางวิชาการ 3 เรื่องต่อปี</p> <p>3) การศึกษาค้นคว้าจากสื่อ/วิธีการอื่นๆ</p> <p>3 ครั้งต่อปี</p> <p>4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ 3 ครั้งต่อปี</p>	<p>มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้อย่างลึกซึ้งเพิ่มขึ้น ใน 4 รายการ ดังนี้</p> <p>1) การประชุมทางวิชาการ/การอบรม/</p> <p>การสัมมนา รวมแล้ว ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี หรือการศึกษาต่อ</p> <p>1 หลักสูตร</p> <p>2) การศึกษาเอกสารทางวิชาการ 4 เรื่องต่อปี</p> <p>3) การศึกษาค้นคว้าจากสื่อ/วิธีการอื่นๆ</p> <p>4 ครั้งต่อปี</p> <p>4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ 4 ครั้งต่อปี</p>	<p>มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้อย่างลึกซึ้งเพิ่มขึ้น ใน 4 รายการ ดังนี้</p> <p>1) การประชุมทางวิชาการ/การอบรม/</p> <p>การสัมมนา รวมแล้ว ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี หรือการศึกษาต่อ</p> <p>1 หลักสูตร</p> <p>2) การศึกษาเอกสารทางวิชาการ 5 เรื่องต่อปี</p> <p>3) การศึกษาค้นคว้าจากสื่อ/วิธีการอื่นๆ</p> <p>5 ครั้งต่อปี</p> <p>4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ 5 ครั้งต่อปี</p>	<p>ตรวจสอบจากเอกสารหลักฐานแหล่งข้อมูล เช่น</p> <p>1) ใบรับรองการผ่านการทดสอบความรู้จากสถาบันทางวิชาการที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p> <p>2) วุฒิบัตร/เกียรติบัตร/ใบรับรอง/โล่/รางวัล</p> <p>หลักฐานการศึกษาต่อ</p> <p>3) หนังสือเชิญ คำสั่ง หนังสือขอขอบคุณ ฯลฯ</p> <p>4) เอกสารทางวิชาการที่ศึกษา</p> <p>5) ผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ</p> <p>6) เอกสาร หลักฐานอื่นๆเพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้อง</p>

ตัวชี้วัด	ระดับคุณภาพ					หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
3.2 การพัฒนาวิชาชีพ	<p>มีการประมวลความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการและวิชาชีพ เป็นเอกสารทางวิชาการ (แบบฝึกประสบการณ์/แบบฝึกทักษะ/บทความทางวิชาการ กรณีศึกษา ฯลฯ) 2 เรื่องต่อปี และนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน/</p> <p>ปรับปรุงพฤติกรรม/แก้ปัญหา ในการจัดการเรียนการสอน ครบทั้ง 2 เรื่องต่อปี</p>	<p>มีการประมวลความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการและวิชาชีพ เป็นเอกสารทางวิชาการ (แบบฝึกประสบการณ์/แบบฝึกทักษะ/บทความทางวิชาการ กรณีศึกษา ฯลฯ) 3 เรื่องต่อปี และนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน/</p> <p>ปรับปรุงพฤติกรรม/แก้ปัญหา ในการจัดการเรียนการสอน ครบทั้ง 3 เรื่องต่อปี</p>	<p>มีการประมวลความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการและวิชาชีพ เป็นเอกสารทางวิชาการ (แบบฝึกประสบการณ์/แบบฝึกทักษะ/บทความทางวิชาการ กรณีศึกษา ฯลฯ) 4 เรื่องต่อปี และนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน/</p> <p>ปรับปรุงพฤติกรรม/แก้ปัญหา ในการจัดการเรียนการสอน ครบทั้ง 4 เรื่องต่อปี</p>	<p>มีการประมวลความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการและวิชาชีพ เป็นเอกสารทางวิชาการ (แบบฝึกประสบการณ์/แบบฝึกทักษะ/บทความทางวิชาการ กรณีศึกษา ฯลฯ) 5 เรื่องต่อปี และนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน/</p> <p>ปรับปรุงพฤติกรรม/แก้ปัญหา ในการจัดการเรียนการสอน ครบทั้ง 5 เรื่องต่อปี</p>	<p>มีการประมวลความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการและวิชาชีพ เป็นเอกสารทางวิชาการ (แบบฝึกประสบการณ์/แบบฝึกทักษะ/บทความทางวิชาการ กรณีศึกษา ฯลฯ) 6 เรื่องต่อปี และนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน/</p> <p>ปรับปรุงพฤติกรรม/แก้ปัญหา ในการจัดการเรียนการสอน ครบทั้ง 6 เรื่องต่อปี</p>	<p>ตรวจสอบจากเอกสารหลักฐาน แหล่งข้อมูล เช่น</p> <p>1) เอกสารทางวิชาการ (แบบฝึกประสบการณ์/แบบฝึกทักษะ/บทความทางวิชาการ/กรณีศึกษา ฯลฯ)</p> <p>2) บันทึกร่องรอยการใช้เอกสารทางวิชาการ (แบบฝึกประสบการณ์/แบบฝึกทักษะ/บทความทางวิชาการ/กรณีศึกษา ฯลฯ)</p> <p>3) เอกสาร หลักฐาน อื่นๆเพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้อง</p>

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ พร้อมนี้ ได้แนบเอกสารหลักฐานมาด้วยแล้ว

(ลงชื่อ).....

()

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ความเห็นของคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองข้อมูล ตรวจสอบผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และเอกสารหลักฐานแล้ว

เห็นว่า.....

(ลงชื่อ).....กรรมการ

()

(ลงชื่อ).....กรรมการ

()

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ

()

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ความเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา ตรวจสอบผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และเอกสารหลักฐานแล้ว

เห็นว่า.....

(ลงชื่อ).....

()

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๑๒๐

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๑๐๓๐๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด

และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. คำชี้แจงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ พร้อมคำชี้แจงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ทั้งนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ได้มีมติเห็นชอบให้ กศจ. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอุษณีย์ จโนศวรรย์)

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

หมายเหตุ สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ให้ดาวน์โหลดที่ www.otepc.go.th

คำชี้แจงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว(๒) ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑)

๑. วัตถุประสงค์

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- ๑.๑ การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ
- ๑.๒ การพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
- ๑.๓ การให้รางวัลจูงใจ
- ๑.๔ การให้ออกจากราชการ
- ๑.๕ การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

โดยประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน

๒. แบบประเมิน

แบบประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งเป็น ๔ สายงาน ดังนี้

- แบบที่ ๑ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานการสอน
- แบบที่ ๒ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานบริหารสถานศึกษา
- แบบที่ ๓ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานบริหารการศึกษา
- แบบที่ ๔ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานนิเทศการศึกษา

๓. รายการประเมิน

องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี ๒ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คะแนน ๗๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนน ๓๐ คะแนน

ระดับผลการประเมินมี 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)

๔. เกณฑ์การประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน แบ่งเป็น องค์ประกอบที่ ๑ (๗๐ คะแนน) และองค์ประกอบที่ ๒ (๓๐ คะแนน)

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัด โดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินจากการประเมินตนเองของผู้รับการประเมิน การปฏิบัติงานจริง หลักฐานเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีผลระดับคุณภาพ ดังนี้

- ระดับ ๑ หมายถึง มีผลการประเมินในระดับคุณภาพอยู่ในระดับ ๑ ให้ ๑ คะแนน
- ระดับ ๒ หมายถึง มีผลการประเมินในระดับคุณภาพอยู่ในระดับ ๑ และระดับ ๒ ให้ ๒ คะแนน
- ระดับ ๓ หมายถึง มีผลการประเมินในระดับคุณภาพอยู่ในระดับ ๑ ระดับ ๒ และระดับ ๓ ให้ ๓ คะแนน
- ระดับ ๔ หมายถึง มีผลการประเมินในระดับคุณภาพอยู่ในระดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ และระดับ ๔ ให้ ๔ คะแนน
- ระดับ ๕ หมายถึง มีผลการประเมินในระดับคุณภาพอยู่ในระดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ ระดับ ๔ และระดับ ๕ ให้ ๕ คะแนน

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นระดับคุณภาพ ๕ ระดับ คือ ระดับ ๕ ระดับ ๔ ระดับ ๓ ระดับ ๒ และระดับ ๑ ในแต่ละระดับคุณภาพกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

ระดับคุณภาพ	คะแนนที่ได้	คะแนนที่ได้	คะแนนที่ได้	คะแนนที่ได้	คะแนนที่ได้	
	(คะแนนเต็ม ๔)	(คะแนนเต็ม ๕)	(คะแนนเต็ม ๖)	(คะแนนเต็ม ๘)	(คะแนนเต็ม ๑๐)	
ดีเด่น	๕	๔.๐๐	๕.๐๐	๖.๐๐	๘.๐๐	๑๐.๐๐
ดีมาก	๔	๓.๒๐	๔.๐๐	๔.๘๐	๖.๔๐	๘.๐๐
ดี	๓	๒.๔๐	๓.๐๐	๓.๖๐	๔.๘๐	๖.๐๐
พอใช้	๒	๑.๖๐	๒.๐๐	๒.๔๐	๓.๒๐	๔.๐๐
ต้องปรับปรุง	๑	๐.๘๐	๑.๐๐	๑.๒๐	๑.๖๐	๒.๐๐

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ จำนวน ๖ รายการ รายการประเมินละ ๕ คะแนน รวม ๓๐ คะแนน โดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินจากการประเมินตนเอง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของผู้รับการประเมิน ตามสภาพความเป็นจริงหรือหลักฐานและเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. เกณฑ์ตัดสิน

- ให้สรุปผลการประเมินว่าผู้รับการประเมินอยู่ในเกณฑ์ตัดสินระดับใด 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)

**แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานการสอน**

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

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

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

สถานศึกษา.....สังกัด.....

สอนระดับชั้น.....วิชา.....

ชั่วโมงการสอน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

จำนวนวันลาในรอบการประเมิน.....วัน ประกอบด้วย

(๑) ลาป่วยวัน (๒) ลากิจ วัน

ชื่อผู้ประเมิน.....

ตำแหน่ง.....

ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (๗๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	ผลการประเมิน ตนเอง	ผลการประเมิน ของ ผู้บังคับบัญชา
๑	ด้านการจัดการเรียนการสอน ๑.๑ การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร ๑.๒ การจัดการเรียนรู้ ๑.๒.๑ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ๑.๒.๒ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล/แผนการสอนรายบุคคล/ แผนการจัดประสบการณ์ ๑.๒.๓ กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ ๑.๒.๔ คุณภาพผู้เรียน ๑.๒.๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ๑.๒.๔.๒ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ๑.๓ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ ๑.๔ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	๔๕ ๕ ๒๕ (๕) (๕) (๕) (๑๐) {๕} {๕} ๕ ๕ ๕		
๒	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ๒.๑ การบริหารจัดการชั้นเรียน และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ๒.๒ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	๑๐ ๕ ๕		

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
๓	ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ๓.๑ การพัฒนาตนเอง ๓.๒ การพัฒนาวิชาชีพ	๑๐ ๕ ๕		
๔	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๕		
	คะแนนรวม	๗๐		

ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๓๐ คะแนน)

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

ตอนที่ ๓ การสรุปผลการประเมิน

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

ตอนที่ ๔ ผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๔.๒ ผลการประเมิน และความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๔.๒.๑ ผลการประเมิน 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)

๔.๒.๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

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

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ตอนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

<p>ผู้รับการประเมิน :</p> <p><input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชาแล้ว</p>	<p>ลงชื่อ :</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p>
<p>ผู้ประเมิน :</p> <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว</p> <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....แล้ว</p> <p>แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ</p>	<p>ลงชื่อ :</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p> <p>ลงชื่อ :พยาน</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p>

สำหรับการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คน ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

<p>คณะกรรมการ :</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>ลงชื่อ :ประธานกรรมการ</p> <p>(.....)</p> <p>วันที่ :</p>
<p>ลงชื่อ :กรรมการ</p> <p>(.....)</p> <p>วันที่ :</p>	<p>ลงชื่อ :กรรมการ</p> <p>(.....)</p> <p>วันที่ :</p>

ผู้บังคับบัญชา :

- เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น
- มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....
.....

ลงชื่อ :

(.....)

วันที่ :

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี) :

- เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น
- มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....
.....

ลงชื่อ :

(.....)

วันที่ :

แบบบันทึกการประเมินตอนที่ ๑
การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน สายงานการสอน (๗๐ คะแนน)

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐาน ร่องรอย ให้ระบุข้อมูล/ สารสนเทศ/หลักฐาน ที่สะท้อนความรู้ ความสามารถ
๑. ด้านการจัดการเรียนการสอน		
๑.๑ การสร้างและ หรือพัฒนาหลักสูตร	ระดับ ๕ มีการบันทึกผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำผล ไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	๑) เอกสาร การวิเคราะห์มาตรฐาน การเรียนรู้ และตัวชี้วัด ๒) รายวิชาที่สอน ๓) หน่วยการเรียนรู้ ๔) หลักฐาน การประเมินผล การใช้หลักสูตร ๕) หลักฐานและ ร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีการนำไปใช้กับผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษา ได้เหมาะสม	
	ระดับ ๓ มีหน่วยการเรียนรู้ โดยครอบคลุมเนื้อหา ของหลักสูตร	
	ระดับ ๒ มีการทำรายวิชาหรือคำอธิบายรายวิชา	
	ระดับ ๑ มีการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด	
๑.๒ การจัดการเรียนรู้ ๑.๒.๑ การออกแบบ หน่วยการเรียนรู้	ระดับ ๕ มีการประเมินผลการใช้หน่วยการเรียนรู้ และนำผลการประเมินมาปรับปรุง	๑) หน่วยการเรียนรู้ ของรายวิชาที่สอน ๒) หลักฐาน การประเมินผลการใช้ หน่วยการเรียนรู้ ๓) หลักฐานและ ร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้อง กับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้	
	ระดับ ๓ มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีวิธีการปฏิบัติที่หลากหลาย	
	ระดับ ๒ มีหน่วยการเรียนรู้สอดคล้องผู้เรียน บริบท ของสถานศึกษา/ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน	
	ระดับ ๑ มีการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้อง กับรายวิชา	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูล/ สารสนเทศ/หลักฐาน ที่สะท้อนความรู้ ความสามารถ
<p>๑.๒.๒ การจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้/ แผนการจัด การศึกษา เฉพาะบุคคล (IEP)/ แผนการสอน รายบุคคล (IIP)/ แผนการจัดประสบการณ์</p>	<p>ระดับ ๕ มีบันทึกหลังการสอนและนำผลมาพัฒนา แผนการจัดการเรียนรู้</p>	<p>๑) หลักฐานเอกสาร การวิเคราะห์ผู้เรียน</p>
	<p>ระดับ ๔ มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติ ของสาระการเรียนรู้และผู้เรียน</p>	<p>๒) แผนการจัดการ เรียนรู้ฯ</p>
	<p>ระดับ ๓ มีแผนการจัดการเรียนรู้ฯ ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน ตามรูปแบบที่สถานศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง</p>	<p>๓) หลักฐานการใช้ แผนการจัดการเรียนรู้ และบันทึกผลหลังสอน</p>
	<p>ระดับ ๒ มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ฯ ที่สอดคล้อง กับหน่วยการเรียนรู้ และผู้เรียน</p>	<p>๓) หลักฐานและ ร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติม</p>
	<p>ระดับ ๑ มีกระบวนการวิเคราะห์และการวิเคราะห์ผู้เรียน เป็นรายบุคคล</p>	<p>ที่เกี่ยวข้อง</p>
<p>๑.๒.๓ กลยุทธ์ ในการจัดการเรียนรู้</p>	<p>ระดับ ๕ มีการนำผลประเมินมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพสูงขึ้น</p>	<p>๑) แผนการ จัดการเรียนรู้</p>
	<p>ระดับ ๔ มีการประเมินผลการใช้กลยุทธ์ในการจัดการ เรียนรู้</p>	<p>๒) สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี</p>
	<p>ระดับ ๓ มีการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีการวัดผล ประเมินผล ตามแผนการจัดการเรียนรู้</p>	<p>การจัดการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้</p>
	<p>ระดับ ๒ มีการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้</p>	<p>๓) หลักฐาน การประเมินผล</p>
	<p>ระดับ ๑ มีการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบ เทคนิค และเน้นกระบวนการ active learning</p>	<p>การใช้กลยุทธ์ การจัดการเรียนรู้ ๔) หลักฐานและ ร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้อง</p>

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
<p>๑.๒.๔ คุณภาพผู้เรียน ๑.๒.๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ ทางวิชาการของผู้เรียน</p>	<p>ระดับ ๕ ผู้เรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ในรายวิชาที่สอน มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเป็นไปตามค่าเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด</p>	<p>๑) เอกสารหลักฐานแสดง ผลการเรียนของนักเรียนรายวิชา ที่สอน/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ๒) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>ระดับ ๔ ผู้เรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ในรายวิชาที่สอน มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเป็นไปตามค่าเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด</p>	
	<p>ระดับ ๓ ผู้เรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ในรายวิชาที่สอน มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเป็นไปตามค่าเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด</p>	
	<p>ระดับ ๒ ผู้เรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๕ ในรายวิชาที่สอน มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเป็นไปตามค่าเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด</p>	
	<p>ระดับ ๑ ผู้เรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ในรายวิชาที่สอน มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเป็นไปตามค่าเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด</p>	
<p>๑.๒.๔.๒ คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้เรียน</p>	<p>ระดับ ๕ ผู้เรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ในรายวิชาที่สอน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นไปตามค่าเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด</p>	<p>๑) หลักฐานการจัดกิจกรรม ๒) แบบประเมินคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง ๓) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>ระดับ ๔ ผู้เรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ในรายวิชาที่สอน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นไปตามค่าเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด</p>	
	<p>ระดับ ๓ ผู้เรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในรายวิชาที่สอน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นไปตามค่าเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด</p>	
	<p>ระดับ ๒ ผู้เรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ในรายวิชาที่สอน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นไปตามค่าเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด</p>	
	<p>ระดับ ๑ ผู้เรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ในรายวิชาที่สอน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นไปตามค่าเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด</p>	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูล/ สารสนเทศ/หลักฐาน ที่สะท้อนความรู้ ความสามารถ
<p>๑.๓ การสร้าง และหรือ พัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้</p>	<p>ระดับ ๕ มีการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ แล้วนำผลการประเมิน มาปรับปรุง</p>	<p>๑) สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทาง การศึกษา</p>
	<p>ระดับ ๔ มีการสร้างหรือจัดทำสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้</p>	<p>และแหล่งเรียนรู้ ๒) เอกสารหลักฐาน การใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี</p>
	<p>ระดับ ๓ มีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ ที่นำมาใช้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน</p>	<p>ทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้</p>
	<p>ระดับ ๒ มีการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ ที่คัดเลือกแล้วมาใช้ให้สอดคล้อง กับแผนการจัดการเรียนรู้</p>	<p>๓) เอกสารหลักฐาน การประเมินและ การปรับปรุงการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้</p>
	<p>ระดับ ๑ มีการพิจารณาเลือกสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้</p>	<p>๔) หลักฐานและ ร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้อง</p>
<p>๑.๔ การวัด และประเมินผล การเรียนรู้</p>	<p>ระดับ ๕ มีการนำผลการประเมินผลเครื่องมือการวัด และ ประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาเครื่องมือและพัฒนาผู้เรียน</p>	<p>๑) เครื่องมือที่ใช้ ในการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้</p>
	<p>ระดับ ๔ มีการประเมินผลเครื่องมือวัดผล และประเมินผล</p>	<p>๒) เอกสารหลักฐาน</p>
	<p>ระดับ ๓ มีการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผล</p>	<p>การประเมินตามสภาพจริง</p>
	<p>ระดับ ๒ มีการออกแบบเครื่องมือวัดผลและประเมินผล ไปใช้ประเมินตามสภาพจริง</p>	<p>๓) เอกสารหลักฐาน การใช้เครื่องมือการวัด และประเมินผล</p>
	<p>ระดับ ๑ มีการกำหนดเครื่องมือวัดผลและประเมินผล ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด</p>	<p>๔) เอกสารหลักฐาน การสร้าง การประเมิน การปรับปรุง และ การพัฒนาเครื่องมือ วัดผลและประเมินผล ๕) หลักฐานและ ร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้อง</p>

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูล/ สารสนเทศ/หลักฐาน ที่สะท้อนความรู้ ความสามารถ
๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือ วิจัย เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนา การเรียนรู้ที่ส่งผล ต่อคุณภาพผู้เรียน	ระดับ ๕ มีการรายงานและเผยแพร่	๑) เอกสารหลักฐาน การศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหา หรือความต้องการ พัฒนาการเรียนรู้ ๒) เอกสารหลักฐาน การดำเนินการวิจัยฯ ๓) หลักฐานแสดง ผลการดำเนินการวิจัยฯ ๔) หลักฐานและ ร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีการนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่กำหนด และมีการสรุปผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียน	
	ระดับ ๓ มีการดำเนินการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษา	
	ระดับ ๒ มีการออกแบบการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ ของผู้เรียน	
	ระดับ ๑ มีการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ปัญหา การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	
๒. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน		
๒.๑ การบริหาร จัดการชั้นเรียน และการจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศ	ระดับ ๕ มีการบริหารจัดการชั้นเรียนต้องเสริมแรงให้ผู้เรียน มีความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง และเกิดแรงบันดาลใจ และมีระบบสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน หรือประจำวิชา การเข้าถึงและการใช้ระบบ สามารถใช้เป็น แบบอย่างที่ดีหรืออ้างอิงได้	๑) สภาพห้องเรียน ๒) ป้ายแสดง นิทรรศการ ป้ายนิเทศ ป้ายแสดงผลงาน ผู้เรียน สื่ออุปกรณ์อื่นๆ ๓) ข้อมูลเพื่อจัดทำ สารสนเทศ ๔) สารสนเทศ และเอกสารประจำ ชั้นเรียนหรือประจำวิชา ๕) หลักฐานการใช้ ในการเสริมสร้าง และพัฒนาผู้เรียน ๖) เอกสารหลักฐาน แสดงการให้คำปรึกษา การจัดทำข้อมูล สารสนเทศ ในสถานศึกษา ๗) หลักฐานและ ร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีการบริหารจัดการชั้นเรียนต้องให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีการให้ คำปรึกษาการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน หรือประจำวิชาในสถานศึกษา	
	ระดับ ๓ มีการบริหารจัดการชั้นเรียนต้องส่งเสริมผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด มีทักษะชีวิตและการทำงาน และมีการเข้าถึงและใช้ระบบสารสนเทศ และเอกสาร ประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชาในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียน	
	ระดับ ๒ มีการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยการมีส่วนร่วม ของผู้เกี่ยวข้องและผู้เรียนมีความสุข และมีการดูแล และบริหารจัดการสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน หรือประจำวิชา ให้มีความถูกต้องและทันสมัย	
	ระดับ ๑ มีการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัย และเอื้อต่อ การเรียนรู้ของผู้เรียน และมีการจัดรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำ สารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ /หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๒.๒ การจัดระบบ ดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียน	ระดับ ๕ มีผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนเห็นได้ อย่างชัดเจน	๑) เอกสารหลักฐานแสดงข้อมูล สารสนเทศของผู้เรียน
	ระดับ ๔ มีโครงการ/กิจกรรมที่สร้างสรรค์และ หลากหลายในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	๒) โครงการ/กิจกรรมแก้ปัญหา หรือพัฒนาผู้เรียน
	ระดับ ๓ มีโครงการ/กิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา ผู้เรียนสอดคล้องกับปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่ จะต้องดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	๓) เอกสารหลักฐานแสดงผล การดำเนินการตามระบบดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน
	ระดับ ๒ มีการบริหารจัดการข้อมูลในระบบสารสนเทศ	๔) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ
	ระดับ ๑ มีการจัดทำฐานข้อมูลของผู้เรียนตามระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
๓. ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ		
๓.๑ การพัฒนาตนเอง	ระดับ ๕ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเครือข่าย วิชาการ หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	๑) เพิ่มเอกสารหลักฐาน การพัฒนาตนเอง
	ระดับ ๔ มีการนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนา ตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน	๒) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๓ มีการพัฒนาตามแผนพัฒนาตนเอง	
	ระดับ ๒ แผนพัฒนาตนเองมีความสอดคล้องกับ แผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา หรือส่วนราชการ โดยความเห็นชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	
	ระดับ ๑ มีแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของตนเองและ สภาพปัญหา หรือความต้องการจำเป็นการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ /หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๓.๒ การพัฒนา วิชาชีพ	ระดับ ๕ มีการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ แบบยั่งยืน	๑) เอกสารหลักฐานแสดงการเข้าร่วม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนา วิชาชีพครู
	ระดับ ๔ มีการนำนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชน การเรียนรู้มาจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	๒) นวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชน การเรียนรู้
	ระดับ ๓ มีการสร้างและพัฒนานวัตกรรม จากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้	๓) เอกสารหลักฐานการนำนวัตกรรม มาจัดการเรียนรู้
	ระดับ ๒ มีการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรม ทางวิชาการในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	๔) เอกสารหลักฐานแสดงการสร้าง เครือข่ายชุมชนการเรียนรู้
	ระดับ ๑ มีการเข้าร่วมกลุ่มพัฒนาวิชาชีพครู	๕) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
๔. งานอื่นที่ ได้รับมอบหมาย	ระดับ ๕ มีการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถใช้เป็นตัวอย่างที่ดีได้	๑) เอกสารหลักฐานการมอบหมายงาน ๒) รายงานผลการดำเนินงาน
	ระดับ ๔ มีการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีกระบวนการที่โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	๓) เอกสารหลักฐานแสดงเทคโนโลยี ที่ใช้ปฏิบัติงาน
	ระดับ ๓ มีผลปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ได้ผลดี รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ	๔) เอกสารหลักฐานการดำเนินงาน ที่ได้รับมอบหมาย
	ระดับ ๒ มีผลปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีความถูกต้องตามระเบียบแบบแผน	๕) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๑ มีการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	

แบบบันทึกการประเมินตอนที่ ๒
การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
(๓๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	ผลการประเมิน ตนเอง	ผลการประเมิน ของ ผู้บังคับบัญชา
๑	<p>มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อวดดีหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาประโยชน์</p> <p>โดยพิจารณาจาก การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงตรง และเที่ยงธรรมได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</p> <p>ในด้านความซื่อสัตย์สุจริต รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่า</p> <p>ไม่ใช้ช่องว่างทางระเบียบและกฎหมายเพื่อประโยชน์ส่วนตนและผู้อื่น (การรับอามิสสินจ้างจากผู้อื่น) ไม่แสวงหาผลประโยชน์ที่เกิดจากช่องว่างทางระเบียบกฎหมายจากผู้ปกครอง และนักเรียน</p> <p>ในงานที่เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ และภารกิจที่ตนรับผิดชอบ</p>	๕		
๒	<p>การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา</p> <p>โดยพิจารณาจาก การมีความรู้และปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติตามคำสั่ง หรือนโยบายที่ชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>อย่างเคร่งครัดของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัด และไม่ใช้ช่องว่างทางระเบียบ และกฎหมาย</p> <p>กลั่นแกล้งผู้อื่น</p>	๕		
๓	<p>มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ</p> <p>โดยพิจารณาจาก การพัฒนาตนเองและงานโดยให้หลักการพัฒนา</p> <p>แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีทักษะการสอนงาน (Coaching) จนสามารถ</p> <p>เป็นต้นแบบได้ เป็นผู้ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่องาน</p> <p>ตามบทบาท หน้าที่ ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงผลที่เกิดจาก</p> <p>การปฏิบัติงานของตน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามบทบาท</p> <p>หน้าที่ ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และอุทิศเวลาโดยมีจิตสำนึก</p> <p>และความรับผิดชอบ</p>	๕		

ที่	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	ผลการประเมิน ตนเอง	ผลการประเมิน ของ ผู้บังคับบัญชา
๔	<p>การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ โดยพิจารณาจาก การมีพฤติกรรมเชิงบวก ในการให้บริการกับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ มุ่งมั่นในการให้ความรู้ และวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องกับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ ให้บริการ กับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้บริการกับผู้ปกครองทุกคน ในประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของผู้เรียนในความปกครอง โดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความร่วมมือกับประชาชน ชุมชนในประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน โดยไม่เลือกปฏิบัติ</p>	๕		
๕	<p>การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจาก การปฏิบัติงานโดยเข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานโดยให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการด้วยความเมตตากรุณาอย่างเต็มกำลังความสามารถ และเสมอภาค ปฏิบัติตนด้วยการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง ป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินชีวิตภายใต้ความรู้ และคุณธรรมอันดี ประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจอารมณ และสังคม ของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการบุคลากรทางการศึกษา และผู้ร่วมงาน</p>	๕		
๖	<p>การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม โดยพิจารณาจาก การมีภาพลักษณ์ที่ดีทางด้านศีลธรรม จริยธรรม คุณธรรมและวัฒนธรรมที่ดีเป็นแบบอย่างทางสังคม เข้าร่วมกิจกรรม ที่ส่งเสริมวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ขององค์กร สังคม และสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม และประโยชน์สาธารณะ ปฏิบัติต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงาน และประชาชน อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ปฏิบัติตน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงาน หรืออยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งปลูกฝังแก่กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ</p>	๕		

หมายเหตุ กรณีความเห็นไม่สอดคล้องกันให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมิน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานบริหารสถานศึกษา

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

ชื่อผู้รับการประเมิน.....
 ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....เงินเดือน.....บาท
 สถานศึกษา.....สังกัด.....
 สอนระดับชั้น.....วิชา.....
 ชั่วโมงการสอน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
 จำนวนวันลาในรอบการประเมิน.....วัน ประกอบด้วย
 (๑) ลาป่วยวัน (๒) ลากิจ วัน
 ชื่อผู้ประเมิน.....
 ตำแหน่ง.....

ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (๗๐ คะแนน)

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

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
๔	ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	๑๒		
	๔.๑ วางแผนและพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะบุคคลสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	๔		
	๔.๒ ส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่นด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๔		
	๔.๓ เป็นผู้นำในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	๔		
๕	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๔		
	รวม	๗๐		

ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๓๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
๑	มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่เอาค้าย หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาประโยชน์	๕		
๒	การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	๕		
๓	มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ	๕		
๔	การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	๕		
๕	การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๕		
๖	การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม	๕		
	คะแนนรวม	๓๐		

ตอนที่ ๓ การสรุปผลการประเมิน

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

ตอนที่ ๔ ผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๔.๒ ผลการประเมิน และความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๔.๒.๑ ผลการประเมิน 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)

๔.๒.๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

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

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชา
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ตอนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

<p>ผู้รับการประเมิน :</p> <p><input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชาแล้ว</p>	<p>ลงชื่อ :</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p>
<p>ผู้ประเมิน :</p> <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว</p> <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....แล้ว</p> <p>แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ</p>	<p>ลงชื่อ :</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p> <p>ลงชื่อ :พยาน</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p>

สำหรับการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คน ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

<p>คณะกรรมการ :</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>ลงชื่อ :ประธานกรรมการ</p> <p>(.....)</p> <p>วันที่ :</p>
<p>ลงชื่อ :กรรมการ</p> <p>(.....)</p> <p>วันที่ :</p>	<p>ลงชื่อ :กรรมการ</p> <p>(.....)</p> <p>วันที่ :</p>

ผู้บังคับบัญชา :

- เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น
- มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....
.....

ลงชื่อ :
(.....)

วันที่ :

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี) :

- เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น
- มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....
.....

ลงชื่อ :
(.....)

วันที่ :

แบบบันทึกการประเมินตอนที่ ๑

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน สายงานบริหารสถานศึกษา (๗๐ คะแนน)

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๑. ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการสถานศึกษา		
๑.๑ จัดระบบ การประกันคุณภาพ และนำผลการประเมิน ไปใช้พัฒนาคุณภาพ สถานศึกษา	ระดับ ๕ มีการจัดทำและดำเนินการตามระบบการประกัน คุณภาพอย่างต่อเนื่อง และมีผลการดำเนินการชัดเจน และนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ได้ครบถ้วนทุกรายการตามมาตรฐานของการประกันคุณภาพ	๑) คำสั่งการประกันคุณภาพฯ ๒) การตรวจเยี่ยมการประกัน คุณภาพภายใน ๓) สรุปผลการประเมิน การประกันคุณภาพศึกษา ประจำโรงเรียนตามตัวชี้วัด เพื่อเตรียมรับการประเมินภายนอก ๔) รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษาปีปัจจุบันฯ ๕) ข้อเสนอแนะ/ปรับปรุง ในปีที่ผ่านมา ๖) ผลความสำเร็จในการพัฒนา เช่น รูปภาพ เกียรติบัตร รางวัลต่าง ๆ หรือความก้าวหน้า ๗) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีการจัดทำและดำเนินการตามระบบการประกัน คุณภาพอย่างต่อเนื่อง และมีผลการดำเนินการชัดเจน และนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ได้เกือบทุกรายการตามมาตรฐานของการประกันคุณภาพ	
	ระดับ ๓ มีการจัดทำและดำเนินการตามระบบการประกัน คุณภาพ และมีผลการดำเนินการชัดเจน และนำผล การประเมินไปใช้พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาได้บางรายการ ตามมาตรฐานของการประกันคุณภาพ	
	ระดับ ๒ มีการจัดทำและดำเนินการตามระบบการประกัน คุณภาพ และมีผลการดำเนินการชัดเจน	
	ระดับ ๑ มีการจัดทำและดำเนินการตามระบบการประกันคุณภาพ	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ในห่วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ /หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๑.๒ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และแผนกลยุทธ์	ระดับ ๕ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และแผนกลยุทธ์ สำหรับสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งมีความสอดคล้องและ เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา และมีผลดำเนินการ สำเร็จตามแผนกลยุทธ์	๑) แผนพัฒนาการศึกษาฯ ๒) แผนปฏิบัติงานประจำปีฯ ๓) แผนกลยุทธ์ฯ / รายงานผล การดำเนินงานตามแผนฯ ๔) รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษาปีปัจจุบันฯ ๕) ปฏิทินการปฏิบัติงานฯ ๖) แผนการใช้งบประมาณฯ ๗) การวิเคราะห์ SWOT และแผนกลยุทธ์ฯ ๘) สรุปผลการดำเนินงาน ๙) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และแผนกลยุทธ์ สำหรับสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งมีความสอดคล้องและ เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา และดำเนินการ ตามแผนกลยุทธ์	
	ระดับ ๓ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และแผนกลยุทธ์ สำหรับสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งมีความสอดคล้อง และเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา	
	ระดับ ๒ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และแผนกลยุทธ์ สำหรับสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบัน	
	ระดับ ๑ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และแผนกลยุทธ์ สำหรับสถานศึกษา	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อนความรู้ ความสามารถ
<p>๑.๓ สร้างความสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมของครู บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม</p>	<p>ระดับ ๕ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม โดยการมีส่วนร่วมในการพัฒนา สถานศึกษา</p>	<p>๑) แผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒) บันทึกการประชุมครู/ บุคลากร/ผู้ปกครอง/ กรรมการสถานศึกษา ๓) รายงานผลการ ดำเนินงานโครงการ/ กิจกรรม ๔) บันทึกข้อตกลง (MOU) หน่วยงานต่าง ๆ ด้านการศึกษาและอื่น ๆ ๕) ปฏิทินการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์ ๖) หลักฐานการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาสถานศึกษา ๗) รายงานผลการสำรวจ ความคิดเห็น/ความพึง พอใจ ๘) รูปภาพกิจกรรม ๙) หลักฐานและร่องรอย อื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>ระดับ ๔ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน โดยการมีส่วนร่วมในการพัฒนา สถานศึกษา</p>	
	<p>ระดับ ๓ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู บุคลากรในสถานศึกษา และผู้ปกครอง โดยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา</p>	
	<p>ระดับ ๒ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู และบุคลากร ในสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา</p>	
	<p>ระดับ ๑ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู และบุคลากร ในสถานศึกษา</p>	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อนความรู้ ความสามารถ
๒. ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้		
๒.๑ บริหารการพัฒนาหลักสูตร	<p>ระดับ ๕ มีการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด เพื่อพัฒนาหลักสูตรและประยุกต์ใช้หลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา มีการบูรณาการคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม ตลอดจนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ และมีผลการนำไปจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษาได้จริง</p> <p>ระดับ ๔ มีการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด เพื่อพัฒนาหลักสูตรและประยุกต์ใช้หลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา มีการบูรณาการคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม ตลอดจนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ และนำไปจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา</p> <p>ระดับ ๓ มีการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด เพื่อพัฒนาหลักสูตรและประยุกต์ใช้หลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา มีการบูรณาการคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม ตลอดจนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้</p> <p>ระดับ ๒ มีการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับ ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา เพื่อจัดทำหน่วยการเรียนรู้</p> <p>ระดับ ๑ มีการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำหน่วยการเรียนรู้</p>	<p>๑) หลักสูตรสถานศึกษา/ หลักสูตรกลุ่มสาระ/ หลักสูตรแกนกลาง/ หลักสูตรท้องถิ่น</p> <p>๒) แผนการจัดการ เรียนรู้/บันทึกหลัง แผนการจัดการเรียนรู้</p> <p>๓) แผนการปฏิบัติการ ประจำปี</p> <p>๔) แผนการสอน</p> <p>๕) รายงานผลการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม/ การประชุม อบรม สัมมนา การพัฒนาหลักสูตร</p> <p>๖) รายงานการประเมิน ตนเอง (SAR) ของ สถานศึกษา</p> <p>๗) เอกสารการวิเคราะห์ หลักสูตร</p> <p>๘) การบูรณาการ คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมในหลักสูตรเพิ่มเติม</p> <p>๙) การปรับปรุงหลักสูตร สถานศึกษา</p> <p>๑๐) รายงานการวิจัย ในชั้นเรียน</p> <p>๑๑) การประเมินหลักสูตร</p> <p>๑๒) สรุปรายงานผล การปฏิบัติงาน</p> <p>๑๓) คำสั่ง/รูปภาพ</p> <p>๑๔) หลักฐานและร่องรอย อื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อนความรู้ ความสามารถ
๒.๒ บริหารจัดการ กระบวนการเรียนรู้	<p>ระดับ ๕ ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีหน่วยการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกัน และมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบครบถ้วนตามรูปแบบ ที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษา กำหนด เน้นกิจกรรม การเรียนรู้แบบปฏิบัติ มีสื่อนวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม กับเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ โดยนำไปปฏิบัติการสอนจริง และมีบันทึกหลังสอน</p>	<p>๑) หลักสูตรสถานศึกษา ๒) สมุดนิเทศ ๓) แผนพัฒนาการศึกษา ของโรงเรียน ๔) แผนปฏิบัติการ ๕) แผนจัดการเรียนรู้ ๖) แผนจัดการเรียนการสอน ๗) คำสั่งแต่งตั้ง</p>
	<p>ระดับ ๔ ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีหน่วยการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกัน และมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน ตามรูปแบบ ที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษา กำหนด เน้นกิจกรรม การเรียนรู้ แบบปฏิบัติมีสื่อนวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม กับเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการเรียนรู้ และนำไปปฏิบัติการสอนจริง</p>	<p>คณะกรรมการประเมิน การจัดทำแผนคำสั่งต่าง ๆ ๘) สื่อนวัตกรรมและทะเบียน ๙) แบบบันทึกหลังการสอน ๑๐) แบบประเมินผู้เรียน ๑๑) โครงสร้างการจัดการเรียนรู้ ๑๒) ออกแบบการเรียนรู้ ตามตัวชี้วัดของหลักสูตร</p>
	<p>ระดับ ๓ ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีหน่วยการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกัน และมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน ตามรูปแบบ ที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษา กำหนด เน้นกิจกรรม การเรียนรู้แบบปฏิบัติ มีสื่อนวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม กับเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการเรียนรู้</p>	<p>๑๓) ส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรมในการจัด การเรียนรู้ ๑๔) แผนจัดการเรียนรู้ ที่บูรณาการสามารถ นำไปใช้ได้จริง</p>
	<p>ระดับ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีหน่วยการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกัน และมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน ตามรูปแบบ ที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษา กำหนด เน้นกิจกรรม การเรียนรู้แบบปฏิบัติ มีสื่อนวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม กับเนื้อหาสาระ</p>	<p>๑๕) แบบตรวจประเมินผล ของการจัดทำแผน ๑๖) สื่อ/ใบงาน/ผลงาน นักเรียน/รางวัลครู/ งานวิจัย</p>
	<p>ระดับ ๑ ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีหน่วยการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกัน และมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน ตามรูปแบบ ที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษา กำหนด</p>	<p>๑๗) สรุปผลการปฏิบัติงาน ๑๘) การส่งเสริมพัฒนาครู ๑๙) กิจกรรมการเรียนรู้ แบบ Active Learning ๒๐) แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ๒๑) หลักฐานและ ร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้อง</p>

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อนความรู้ ความสามารถ
๒.๓ จัดระบบและ นิเทศการจัดการเรียนรู้	ระดับ ๕ มีแผนการนิเทศตามระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด นำผลการนิเทศไปแก้ปัญหาและหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ติดตามประเมินผลปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลการจัดการเรียนรู้ในระดับดีมากตามบริบทของสถานศึกษา	๑) ปฏิทิน/แผนการนิเทศ/ แผนพัฒนาครู ๒) บันทึกผลการนิเทศ/ หลักฐานการนิเทศ/ สมุดนิเทศ
	ระดับ ๔ มีแผนการนิเทศตามระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด นำผลการนิเทศไปแก้ปัญหาและหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ติดตามประเมินผลปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผลการจัดการเรียนรู้ในระดับดีตามบริบทของสถานศึกษา	๓) คำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการนิเทศ ภายในโรงเรียน ๔) โครงการ ๕) รายงานผลโครงการ/ รายงานการนิเทศ/ บันทึกการประชุม
	ระดับ ๓ มีแผนการนิเทศตามระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด นำผลการนิเทศไปแก้ปัญหาและหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ติดตามประเมินผลปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๖) การปรับปรุงและ พัฒนาการนิเทศ
	ระดับ ๒ มีแผนการนิเทศตามระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด นำผลการนิเทศไปแก้ปัญหาและหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้	๗) ภาพถ่ายการนิเทศ/ ภาพถ่ายกิจกรรม ๘) คู่มือการวัดผล/คู่มือ การนิเทศ
	ระดับ ๑ มีแผนการนิเทศตามระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด	๙) การนำผลนิเทศไปใช้ แก้ปัญหาและพัฒนา การจัดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง ๑๐) มีผลการจัดการเรียนรู้ ในระดับดีมาก ตามบริบทของโรงเรียน ๑๑) รายงานผลสัมฤทธิ์ ทางเรียนของสถานศึกษา/ รายงานผลการประเมิน ตนเอง (SAR) ๑๒) หลักฐาน และร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๒.๔ จัดระบบและ ประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้เรียน	ระดับ ๕ มีระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย และมีการประเมิน ตามสภาพจริง โดยดำเนินการตามระบบที่กำหนดและสอดคล้อง กับจุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ ของผู้เรียน	๑) คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ วัดผลและประเมินผลผู้เรียน ประจำปี ๒) ข้อสอบทั้งภาคความรู้และปฏิบัติ ๓) กิจกรรมที่ผู้เรียนได้ทำ ๔) สื่อ นวัตกรรม ๕) แผนการจัดการการเรียนรู้ ๖) แบบประเมินผู้เรียน ๗) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน ๘) หลักฐานการวัดผล ประเมินผล จากกิจกรรม ที่หลากหลาย เช่น โครงงาน เพิ่มสะสมงาน เป็นต้น ๙) หลักฐานการวิเคราะห์ข้อสอบ ๑๐) แบบสอบถามความพึงพอใจ ของผู้เรียน ครู ในกลุ่มสาระ ในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ๑๑) คู่มือการวัดผล ประเมินผล สถานศึกษา ๑๒) บันทึกหลังการสอน ๑๓) ตัวชี้วัดรายปีและผล การเรียนรู้รายวิชา ๑๔) รูปแบบการวัดและประเมินผล ๑๕) รายงานผลการประเมิน ตามสภาพจริง ๑๖) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย และมีการประเมิน ตามสภาพจริง โดยดำเนินการตามระบบที่กำหนดและสอดคล้อง กับจุดประสงค์การเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้	
	ระดับ ๓ มีระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและ มีการประเมินตามสภาพจริง โดยดำเนินการตามระบบที่กำหนด และสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	
	ระดับ ๒ มีระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและ ดำเนินการตามระบบที่กำหนด และสอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้	
	ระดับ ๑ มีระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและ ดำเนินการตามระบบที่กำหนด	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อนความรู้ ความสามารถ
๒.๕ บริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้	ระดับ ๕ มีระบบการจัดการให้บริการและการจัดเก็บเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ โดยมีการติดตามและประเมินผล การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และนำผลการประเมินดังกล่าวปรับปรุงแก้ไขและหรือพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น	๑) แผน/โครงการ/กิจกรรม ๒) ทะเบียน สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา ๓) หลักฐานการจัดซื้อจัดจ้าง/เช่า
	ระดับ ๔ มีระบบการจัดการให้บริการและการจัดเก็บเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ โดยมีการติดตามและประเมินผล การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และนำผลการประเมินดังกล่าวปรับปรุงแก้ไขและหรือพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ	๔) บันทึกการนิเทศ ๕) ทะเบียนคุมสื่อ/บันทึกสถิติ ๖) หลักฐานการใช้ ๗) ภาพถ่าย
	ระดับ ๓ มีระบบการจัดการให้บริการและการจัดเก็บเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ โดยมีการติดตามและประเมินผล การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	๘) การติดตามประเมินผล ๙) การนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
	ระดับ ๒ มีระบบการจัดการให้บริการและการจัดเก็บเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ โดยมีการติดตามผลการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑๐) การประเมินความพึงพอใจ ๑๑) แบบประเมินการบริหารจัดการเทคโนโลยี
	ระดับ ๑ มีระบบการจัดการให้บริการและการจัดเก็บเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	๑๒) สรุปรายงาน/แบบประเมินผล ๑๓) เว็บไซต์โรงเรียน ๑๔) คำสั่ง ๑๕) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อนความรู้ ความสามารถ
๓. ด้านการบริหารจัดการงานทั่วไปของสถานศึกษา		
๓.๑ บริหารจัดการ งบประมาณ การเงิน และสินทรัพย์	ระดับ ๕ มีระบบและการดำเนินการตามระบบการจัดการ งบประมาณ การเงินและสินทรัพย์ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนทางราชการ มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และเป็นปัจจุบัน ตลอดจนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร จัดการอย่างเหมาะสม และสามารถสนับสนุนการจัดการจัดการ บริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	๑) ประชุมจัดทำแผนโครงการ ๒) คำสั่งมอบหมายงาน ๓) คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการ ๔) แผนการใช้งบประมาณ ประจำปี/แผนปฏิบัติการ ๕) รายงานสรุปโครงการ ตามงบประมาณที่ใช้ ๖) การตรวจสอบติดตาม จาก สตง. ๗) การจัดเก็บและรายงานผล โดยใช้สารสนเทศ ๘) แผนปฏิบัติการประจำปี ๙) คณะกรรมการตรวจสอบ การดำเนินงานตามโครงการ ๑๐) ทะเบียนคุมพัสดุ ๑๑) ระบบบริหารงบประมาณ การเงินและพัสดุ ๑๒) เอกสารการตรวจสอบภายใน ๑๓) การประเมินผลโครงการ ในแผนปฏิบัติการ ๑๔) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีระบบและการดำเนินการตามระบบการจัดการ งบประมาณ การเงินและสินทรัพย์ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนทางราชการ มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และเป็นปัจจุบัน ตลอดจนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร จัดการอย่างเหมาะสม และสามารถสนับสนุนการจัดการจัดการ บริหารสถานศึกษาได้	
	ระดับ ๓ มีระบบและการดำเนินการตามระบบการจัดการ งบประมาณ การเงินและสินทรัพย์ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนทางราชการ มีหลักฐานตรวจสอบได้ และเป็นปัจจุบัน และสามารถสนับสนุนการจัดการจัดการบริหารสถานศึกษาได้	
	ระดับ ๒ มีระบบและการดำเนินการตามระบบการจัดการ งบประมาณ การเงินและสินทรัพย์ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนทางราชการ มีหลักฐานตรวจสอบได้ และเป็นปัจจุบัน	
	ระดับ ๑ มีระบบและการดำเนินการตามระบบการจัดการ งบประมาณ การเงินและสินทรัพย์ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนทางราชการ มีหลักฐานตรวจสอบได้	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อนความรู้ ความสามารถ
<p>๓.๒ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ระดับ ๕ มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังของ สถานศึกษา มีการกำหนดมาตรฐาน ภาระงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีแผนการสรรหา การพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลให้เหมาะสม กับมาตรฐาน ภาระงาน และมีการดำเนินการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลได้ผลดีเป็นที่ประจักษ์ โดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศที่เหมาะสม</p>	<p>๑) กรอบอัตรากำลัง ของสถานศึกษา/แผน อัตรากำลังของสถานศึกษา ๒) บันทึกความต้องการ วิชาเอก ๓) โครงการ/ การบริหารงานบุคคล</p>
	<p>ระดับ ๔ มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังของ สถานศึกษา มีการกำหนดมาตรฐาน ภาระงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีแผนการสรรหา การพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลให้เหมาะสม กับมาตรฐาน ภาระงาน และมีการดำเนินการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม</p>	<p>๔) แผนปฏิบัติการ ประจำปี ๕) การประเมินโครงการ ๖) คำสั่งแต่งตั้ง การประเมินครูและบุคลากร ๗) คำสั่งมอบหมาย การปฏิบัติงาน</p>
	<p>ระดับ ๓ มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังของ สถานศึกษา มีการกำหนดมาตรฐาน ภาระงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีแผนการสรรหา การพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลให้เหมาะสม กับมาตรฐาน ภาระงาน และมีการดำเนินการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๘) การวิเคราะห์จัดทำแผน ๙) ข้อมูลบุคลากร ภาระงาน ของบุคลากร ๑๐) โครงสร้างองค์กร ๑๑) แผนพัฒนาบุคคล</p>
	<p>ระดับ ๒ มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังของ สถานศึกษา มีการกำหนดมาตรฐาน ภาระงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีแผนการสรรหา การพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลให้เหมาะสม กับมาตรฐาน และภาระงาน</p>	<p>๑๒) รายงานประจำปี ๑๓) รายงานการอบรม แผนพัฒนาครู ๑๔) คู่มือการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา</p>
	<p>ระดับ ๑ มีแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา มีการกำหนดมาตรฐาน ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา มีแผนการสรรหา การพัฒนาความรู้ ทักษะและ คุณลักษณะของบุคคลให้เหมาะสมกับมาตรฐาน และภาระงาน</p>	<p>๑๕) กิจกรรมการจัดทำ แผนโรงเรียน ๑๖) หลักฐานและร่องรอย อื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ /หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
<p>๓.๓ บริหารจัดการอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้</p>	<p>ระดับ ๕ บริหารจัดการอาคารสถานที่ใช้ประโยชน์สูงสุดเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพทางวิชาการและทางธรรมชาติ ที่มีความปลอดภัย ถูกต้องตามหลักสุขลักษณะ เสริมสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนและบุคลากรในสถานศึกษาอยู่อย่างมีความสุข และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน</p>	<p>๑) แผนผัง อาคาร สถานที่ ๒) แผนพัฒนาโรงเรียน อาคารเรียน และบริเวณโรงเรียน ๓) โครงการ/แผนงาน / กิจกรรม/แผนปฏิบัติการประจำปี ๔) คำสั่งปฏิบัติหน้าที่ เวรรักษาความปลอดภัย ๕) แบบสำรวจความพึงพอใจ มาตรฐานความปลอดภัย ภายในโรงเรียน ๖) การจัดบรรยากาศ ภายในโรงเรียน ๗) การจัดทำห้องปฏิบัติการ ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ๘) บันทึกซ่อมแซม ปรับปรุง อาคาร สถานที่ ๙) คู่มือการใช้สถานที่/ บันทึกสภาพจริง ๑๐) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>ระดับ ๔ บริหารจัดการอาคารสถานที่ใช้ประโยชน์สูงสุดเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพทางวิชาการและทางธรรมชาติ ที่มีความปลอดภัย ถูกต้องตามหลักสุขลักษณะ เสริมสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนและบุคลากรในสถานศึกษาอยู่อย่างมีความสุข</p>	
	<p>ระดับ ๓ บริหารจัดการอาคารสถานที่ใช้ประโยชน์เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพทางวิชาการและทางธรรมชาติ ที่มีความปลอดภัย และถูกต้องตามหลักสุขลักษณะ</p>	
	<p>ระดับ ๒ บริหารจัดการอาคารสถานที่ใช้ประโยชน์เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพทางวิชาการและทางธรรมชาติ ที่มีความปลอดภัย</p>	
	<p>ระดับ ๑ บริหารจัดการอาคารสถานที่ใช้ประโยชน์เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา</p>	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ /หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
<p>๓.๔ บริหารกิจการ นักเรียนและจัดระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p>	<p>ระดับ ๕ จัดให้มีข้อมูลสารสนเทศสมบูรณ์ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ดำเนินการ ตามระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกขั้นตอนให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา</p>	<p>๑) ระเบียบสะสม ๒) บันทึกการคัดกรองนักเรียน ๓) แบบคัดกรอง/รายชื่อ นักเรียนตามระบบดูแลช่วยเหลือ ๔) แฟ้มข้อมูลระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน ๕) ทะเบียนคุมนักเรียน ๖) การบันทึกออกเยี่ยมบ้าน นักเรียนและสรุปผล ๖) โครงการระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน ๗) ระบบการจัดเก็บข้อมูล ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ๘) การประเมินความพึงพอใจ ๙) แบบรายงานระบบดูแล ช่วยเหลือ ๑๐) คำสั่งแต่งตั้งครูที่ปรึกษา/ คำสั่งแต่งตั้งระบบดูแล ๑๑) ข้อมูลการได้รับการสนับสนุน จากองค์กรต่าง ๆ ๑๒) แบบประเมิน ๑๓) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>ระดับ ๔ จัดให้มีข้อมูลสารสนเทศสมบูรณ์ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ดำเนินการ ตามระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกขั้นตอน</p>	
	<p>ระดับ ๓ จัดให้มีข้อมูลสารสนเทศสมบูรณ์ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ดำเนินการ ตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p>	
	<p>ระดับ ๒ จัดให้มีข้อมูลสารสนเทศสมบูรณ์ครบถ้วน เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p>	
	<p>ระดับ ๑ จัดให้มีข้อมูลสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมสนับสนุน ให้ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p>	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ /หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๔. ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ		
๔.๑ วางแผนและพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะบุคคล สำหรับ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับ ๕ มีแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะบุคคลเหมาะสมกับตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้บริหาร สถานศึกษาอื่น ผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไป	๑) แผน/โครงการปฏิบัติงาน ๒) แผนการพัฒนาตนเอง ๓) หลักฐานการเข้าร่วม ประชุมสัมมนา อบรม ๔) แบบสำรวจความคิดเห็น/ ความพึงพอใจ ๕) เกียรติบัตร/ผลงาน รางวัลที่ได้รับ/รูปภาพ ๖) รายงานการอบรม ประชุมสัมมนาประจำปี ๗) แฟ้มสะสมผลงาน ๘) เอกสารหลักฐาน การพัฒนาตนเอง ๙) แผนพัฒนาตนเอง ๑๐) รายงานผล การพัฒนาตนเอง ๑๑) ข้อมูลการประเมิน ความพึงพอใจ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๑๒) หลักฐานและร่องรอย อื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะบุคคลเหมาะสมกับตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไป	
	ระดับ ๓ มีแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะบุคคลเหมาะสมกับตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ครู และผู้ปกครอง	
	ระดับ ๒ มีแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะบุคคลเหมาะสมกับตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และครู	
	ระดับ ๑ มีแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะบุคคลเหมาะสมกับตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ /หลักฐานที่สะท้อนความรู้ ความสามารถ
๔.๒ ส่งเสริมและพัฒนา ผู้อื่นด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	ระดับ ๕ มีแผนและดำเนินการตามแผนส่งเสริมและพัฒนาครู และบุคลากรในสถานศึกษาด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ปรากฏผลดีมาก และสามารถตรวจสอบได้	๑) แผนปฏิบัติการประจำปี ๒) โครงการ กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง กับการส่งเสริมและพัฒนา ๓) เกียรติบัตร/รางวัล/ภาพถ่าย ๔) คำสั่งผู้รับผิดชอบโครงการ ๕) ผลการประเมินตนเอง ๖) รายงานการพัฒนา ๗) โครงการพัฒนาครู และบุคลากร ๘) การอบรมและพัฒนาของครู และบุคลากร ๙) การเผยแพร่ผลการอบรม/ สัมมนา ๑๐) การประชุมครูและบุคลากร ๑๑) แผนพัฒนาบุคลากร ๑๒) รายงานผลการปฏิบัติงาน ๑๓) สรุปรายงานผลการพัฒนา ๑๔) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีแผนและดำเนินการตามแผนส่งเสริมและพัฒนาครู และบุคลากรในสถานศึกษาด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ปรากฏผลดี และสามารถ ตรวจสอบได้	
	ระดับ ๓ มีแผนและดำเนินการตามแผนส่งเสริมและพัฒนาครู และบุคลากรในสถานศึกษาด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ปรากฏผลดี	
	ระดับ ๒ มีแผนและดำเนินการตามแผนส่งเสริมและพัฒนาครู และบุคลากรในสถานศึกษาด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	
	ระดับ ๑ มีแผนส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา ด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ /หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๔.๓ เป็นผู้นำในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับ ๕ เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อผู้เรียน ร่วมมือกับเพื่อนครู สถานศึกษาอื่นศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องจนได้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	๑) แผนงาน/โครงการ ๒) แผนปฏิบัติการประจำปี ๓) หนังสือเชิญชุมชน/ ผู้ปกครอง
	ระดับ ๔ เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อผู้เรียน ร่วมมือกับเพื่อนครู สถานศึกษาอื่นศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง	๔) ตารางการให้อบรม/ความรู้ ๕) บันทึกการประชุม ๖) คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ อบรม
	ระดับ ๓ เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อผู้เรียน ร่วมมือกับเพื่อนครู สถานศึกษาอื่นและศึกษานิเทศก์	๗) ผลงาน/นวัตกรรม ๘) รายงานการประชุม/อบรม/ สัมมนา
	ระดับ ๒ เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อผู้เรียน ร่วมมือกับเพื่อนครู และสถานศึกษาอื่น	๙) เกียรติบัตร/ภาพถ่ายกิจกรรม ๑๐) รายงานผลการจัดกิจกรรม และข้อเสนอแนะ
	ระดับ ๑ เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อผู้เรียน	๑๑) รายงานผลการสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้ ๑๒) บันทึกการร่วมมือ ของเครือข่าย ๑๓) แบบประเมินความพึงพอใจ ๑๔) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ /หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๕. งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	ระดับ ๕ ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายที่เกี่ยวข้อง กับภารกิจของสถานศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวง และส่วนราชการเจ้าสังกัด มีผลสำเร็จ ตามนโยบายดังกล่าวทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ ด้วยความรวดเร็วตามระยะเวลาที่กำหนด	๑) โครงการ/กิจกรรม แผนปฏิบัติการประจำปี ๒) นโยบายของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ๓) ภารกิจของสถานศึกษา
	ระดับ ๔ ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายที่เกี่ยวข้อง กับภารกิจของสถานศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวง และส่วนราชการเจ้าสังกัด มีผลสำเร็จ ตามนโยบายดังกล่าวทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ	๔) คำสั่งมอบหมาย ๕) เกียรติบัตร/รางวัล ๖) ภาพถ่าย/ภาพกิจกรรม ๗) รายงานผลการดำเนินการ จัดการศึกษา
	ระดับ ๓ ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายที่เกี่ยวข้อง กับภารกิจของสถานศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวง และส่วนราชการเจ้าสังกัด มีผลสำเร็จ ตามนโยบายดังกล่าว	๘) สรุปผลการปฏิบัติงาน ตามโครงการ ๙) แฟ้มสะสมงาน
	ระดับ ๒ ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายที่เกี่ยวข้อง กับภารกิจของสถานศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวง และส่วนราชการเจ้าสังกัด	๑๐) การจัดประชุมครู/บุคลากร ๑๑) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๑ ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายที่เกี่ยวข้อง กับภารกิจของสถานศึกษา ตามนโยบายของส่วนราชการ เจ้าสังกัด	

แบบบันทึกการประเมินตอนที่ ๒

การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๓๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	ผลการประเมิน ตนเอง	ผลการประเมิน ของ ผู้บังคับบัญชา
๑	มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาประโยชน์ โดยพิจารณาจาก การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงตรง และเที่ยงธรรม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในด้านความซื่อสัตย์สุจริต รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่า ไม่ใช้ช่องว่างทางระเบียบและกฎหมายเพื่อประโยชน์ส่วนตนและผู้อื่น (การรับอามิสสินจ้างจากผู้อื่น) ไม่แสวงหาผลประโยชน์ที่เกิดจาก ช่องว่างทางระเบียบกฎหมายจากผู้ปกครอง และนักเรียน ในงานที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และภารกิจที่ตนรับผิดชอบ	๕		
๒	การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจาก การมีความรู้และปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อย่างเคร่งครัด ปฏิบัติตามคำสั่ง หรือนโยบายที่ชอบด้วยกฎหมาย อย่างเคร่งครัดของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัด และไม่ใช้ช่องว่างทางระเบียบและกฎหมาย กลับแก้งผู้อื่น	๕		
๓	มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ โดยพิจารณาจาก การพัฒนาตนเองและงานโดยให้หลักการพัฒนา แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีทักษะการสอนงาน (Coaching) จนสามารถ เป็นต้นแบบได้ เป็นผู้ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่องาน ตามบทบาท หน้าที่ ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และอุทิศเวลาโดยมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบ	๕		

ที่	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	ผลการประเมิน ตนเอง	ผลการประเมิน ของ ผู้บังคับบัญชา
๔	<p>การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ โดยพิจารณาจาก การมีพฤติกรรมเชิงบวก ในการให้บริการกับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ มุ่งมั่นในการให้ความรู้ และวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องกับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ ให้บริการ กับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้บริการกับผู้ปกครองทุกคนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของผู้เรียนในความปกครองโดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความร่วมมือกับประชาชน ชุมชน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ผู้เรียนโดยไม่เลือกปฏิบัติ</p>	๕		
๕	<p>การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจาก การปฏิบัติงาน โดยเข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพเพื่อพัฒนา ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานโดยให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการด้วยความเมตตาทุกรูปแบบอย่างเต็มกำลังความสามารถ และเสมอภาค ปฏิบัติตนด้วยการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง ป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินชีวิต ภายใต้อำนาจ และคุณธรรมอันดี ประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม ไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจอารมณ์และสังคม ของกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการ บุคลากรทางการศึกษา และผู้ร่วมงาน</p>	๕		
๖	<p>การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม โดยพิจารณาจาก การมีภาพลักษณ์ที่ดีทางด้านศีลธรรม จริยธรรม คุณธรรมและวัฒนธรรมที่ดีเป็นแบบอย่างทางสังคม เข้าร่วมกิจกรรม ที่ส่งเสริมวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามขององค์กร สังคม และสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม และประโยชน์สาธารณะ ปฏิบัติต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงาน และประชาชน อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ปฏิบัติตน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงานหรือ อยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งปลูกฝังแก่กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ</p>	๕		
รวม		๓๐		

หมายเหตุ กรณีความเห็นไม่สอดคล้องกันให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมิน

**แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานบริหารการศึกษา**

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

ชื่อผู้รับการประเมิน.....
 ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....เงินเดือน.....บาท
 สถานศึกษา.....สังกัด.....
 สอนระดับชั้น.....วิชา.....
 ชั่วโมงการสอน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
 จำนวนวันลาในรอบการประเมิน.....วัน ประกอบด้วย
 (๑) ลาป่วยวัน (๒) ลากิจ วัน

ชื่อผู้ประเมิน.....
 ตำแหน่ง.....

ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (๗๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
๑	ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารและการจัดการศึกษา ๑.๑ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาการศึกษา ๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ ๑.๓ สร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ และสถาบันอื่น	๑๔ ๖ ๔ ๔		
๒	ด้านการพัฒนางานวิชาการ ๒.๑ จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ๒.๒ ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ๒.๓ จัดระบบและนิเทศการศึกษา ๒.๔ จัดระบบและประเมินสถานศึกษา ๒.๕ ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	๒๔ ๘ ๔ ๔ ๔		

ที่	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	ผลการประเมิน ตนเอง	ผลการประเมิน ของ ผู้บังคับบัญชา
๓	ด้านการบริหารจัดการงานทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ๓.๑ บริหารจัดการงบประมาณ การเงินและสินทรัพย์ ๓.๒ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓.๓ บริหารจัดการอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๓.๔ บริหารงานธุรการ สารสนเทศทางการศึกษา และงานประชาสัมพันธ์	๑๖ ๕ ๕ ๕ ๕		
๔	ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ๔.๑ วางแผนและพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะบุคคลสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารการศึกษา ๔.๒ ส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่นด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ๔.๓ ส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	๑๒ ๕ ๕ ๕		
๕	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๕		
รวม		๓๐		

ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๓๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	ผลการประเมิน ตนเอง	ผลการประเมิน ของ ผู้บังคับบัญชา
๑	มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัย หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหา ประโยชน์	๕		
๒	การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา	๕		
๓	มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ	๕		
๔	การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	๕		
๕	การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๕		
๖	การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม	๕		
รวม		๓๐		

ตอนที่ ๓ การสรุปผลการประเมิน

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

ตอนที่ ๔ ผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๔.๒ ผลการประเมิน และความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๔.๒.๑ ผลการประเมิน 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)

๔.๒.๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ตอนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :
 ได้รับทราบผลการประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชาแล้ว

ลงชื่อ :
(.....)
ตำแหน่ง :
วันที่ :

ผู้ประเมิน :
 ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว
 ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....แล้ว
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

ลงชื่อ :
(.....)
ตำแหน่ง :
วันที่ :

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

สำหรับการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการ ไม่น้อยกว่า ๓ คน ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

คณะกรรมการ :
 เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น
 มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....
.....

ลงชื่อ :ประธานกรรมการ
(.....)
วันที่ :

ลงชื่อ :กรรมการ
(.....)
วันที่ :

ลงชื่อ :กรรมการ
(.....)
วันที่ :

ผู้บังคับบัญชา :

- เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น
- มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....
.....

ลงชื่อ :
(.....)
วันที่ :

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี) :

- เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น
- มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....
.....

ลงชื่อ :
(.....)
วันที่ :

แบบบันทึกการประเมินตอนที่ ๑
การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลปฏิบัติงาน สายงานบริหารการศึกษา (๗๐ คะแนน)

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๑. ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารและการจัดการศึกษา		
๑.๑ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาการศึกษา	ระดับ ๕ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และแผนกลยุทธ์ สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นปัจจุบันและสอดคล้องกัน เหมาะสมกับสภาพบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา และมีผล ดำเนินการสำเร็จ ตามแผนกลยุทธ์ชัดเจนในระดับดีมาก	๑) แผนปฏิบัติการ ๒) แผนพัฒนาการศึกษา ๓) การนำข้อมูลสารสนเทศ มากำหนดนโยบาย ๔) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และแผนกลยุทธ์ สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นปัจจุบันและสอดคล้องกัน เหมาะสมกับสภาพบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา และมีผล ดำเนินการสำเร็จ ตามแผนกลยุทธ์ชัดเจนในระดับดี	
	ระดับ ๓ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และแผนกลยุทธ์ สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นปัจจุบันและสอดคล้องกัน เหมาะสมกับสภาพบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา และมีผล ดำเนินการสำเร็จ ตามแผนกลยุทธ์ชัดเจนในระดับที่ยอมรับได้	
	ระดับ ๒ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และแผนกลยุทธ์ สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นปัจจุบันและสอดคล้องกัน เหมาะสมกับสภาพบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา และมีผล ดำเนินการสำเร็จ ตามแผนกลยุทธ์ชัดเจนในระดับพอใช้	
	ระดับ ๑ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และแผนกลยุทธ์ สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นปัจจุบันและสอดคล้องกัน เหมาะสมกับสภาพบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษา เพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มี ความสามารถพิเศษ	ระดับ ๕ มีแผนส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษครอบคลุมทุกกลุ่ม ผู้เรียน มีผลการดำเนินงานตามแผนสำเร็จในระดับดีมาก	๑) แผนการจัดการเรียนรู้ ของเด็กพิเศษเรียนร่วม ๒) บันทึกหลังการสอน ๓) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีแผนส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษครอบคลุมทุกกลุ่ม ผู้เรียน มีผลการดำเนินงานตามแผนสำเร็จในระดับดี	
	ระดับ ๓ มีแผนส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษครอบคลุมทุกกลุ่ม ผู้เรียน มีผลการดำเนินงานตามแผนสำเร็จในระดับที่ยอมรับได้	
	ระดับ ๒ มีแผนส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษครอบคลุมทุกกลุ่ม ผู้เรียน มีผลการดำเนินงานตามแผนสำเร็จในระดับพอใช้	
	ระดับ ๑ มีแผนส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษครอบคลุมทุกกลุ่มผู้เรียน	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๑.๓ สร้างความสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา กับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ และสถาบันอื่น	ระดับ ๕ มีแผนการสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ และสถาบันอื่น มีผลการดำเนินงานตามแผนสำเร็จในระดับดีมาก	๑) แผน/โครงการ/กิจกรรม ๒) หลักฐานการมีส่วนร่วมกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน การจัดการศึกษา ๓) หลักฐานการมีส่วนร่วมกับ สถานประกอบการในการจัดการศึกษา ๔) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีแผนการสร้างสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ และสถาบันอื่น มีผลการดำเนินงานตามแผนสำเร็จในระดับดี	
	ระดับ ๓ มีแผนการสร้างสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ และสถาบันอื่น มีผลการดำเนินงานตามแผนสำเร็จในระดับที่ยอมรับได้	
	ระดับ ๒ มีแผนการสร้างสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ และสถาบันอื่น มีผลการดำเนินงานตามแผนสำเร็จในระดับพอใช้	
	ระดับ ๑ มีแผนการสร้างสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ และสถาบันอื่น	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๒. ด้านการพัฒนางานวิชาการ		
๒.๑ จัดระบบ การประกันคุณภาพ การศึกษา	ระดับ ๕ มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสม กับบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการนิเทศ และติดตาม ประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษาปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีผลดำเนินการสำเร็จในระดับดีมาก	๑) ผลการติดตามตรวจสอบ ประกันคุณภาพระดับเขตพื้นที่ การศึกษาและระดับสถานศึกษา ๒) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสม กับบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการนิเทศ และติดตาม ประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษาปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีผลดำเนินการสำเร็จในระดับดี	
	ระดับ ๓ มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสม กับบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการนิเทศ และติดตาม ประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษาปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีผลดำเนินการสำเร็จ ในระดับที่ยอมรับได้	
	ระดับ ๒ มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสม กับบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการนิเทศ และ ติดตามประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษาปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีผลดำเนินการสำเร็จ ในระดับพอใช้	
	ระดับ ๑ มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสม กับบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการนิเทศ และติดตาม ประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษา	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
<p>๒.๒ ส่งเสริม การพัฒนา หลักสูตร และการจัดการ เรียนรู้</p>	<p>ระดับ ๕ มีแผนและดำเนินการตามส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตามความต้องการจำเป็นและสอดคล้องกับสภาพบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่เหมาะสม และมีผลดำเนินการสำเร็จ ตามแผนในระดับดีมาก</p>	<p>๑) แผน/โครงการ/กิจกรรม ๒) หลักฐานการร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการศึกษา ๓) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>ระดับ ๔ มีแผนและดำเนินการตามส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตามความต้องการจำเป็นและสอดคล้องกับสภาพบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่เหมาะสม และมีผลดำเนินการสำเร็จ ตามแผนในระดับดี</p>	
	<p>ระดับ ๓ มีแผนและดำเนินการตามส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตามความต้องการจำเป็นและสอดคล้องกับสภาพบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่เหมาะสม และมีผลดำเนินการสำเร็จ ตามแผนในระดับที่ยอมรับได้</p>	
	<p>ระดับ ๒ มีแผนและดำเนินการตามส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตามความต้องการจำเป็นและสอดคล้องกับสภาพบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่เหมาะสม และมีผลดำเนินการสำเร็จ ตามแผนในระดับพอใช้</p>	
	<p>ระดับ ๑ มีแผนและดำเนินการตามส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตามความต้องการจำเป็นและสอดคล้องกับสภาพบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่เหมาะสม</p>	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ หลักฐานที่สะท้อน/ ความรู้ความสามารถ
๒.๓ จัดระบบและ นิเทศการศึกษา	ระดับ ๕ มีการจัดระบบและนิเทศการศึกษาตามความจำเป็น ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสอดคล้องกับสภาพบริบท ของเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และมีผล ดำเนินการสำเร็จตามแผนในระดับดีมาก	๑) แผนนิเทศติดตามประเมินผล ๒) กิจกรรมการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี ๓) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีการจัดระบบและนิเทศการศึกษาตามความจำเป็น ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสอดคล้องกับสภาพบริบท ของเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และมีผล ดำเนินการสำเร็จตามแผนในระดับดี	
	ระดับ ๓ มีการจัดระบบและนิเทศการศึกษาตามความจำเป็น ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสอดคล้องกับสภาพบริบท ของเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และมีผล ดำเนินการสำเร็จตามแผนในระดับที่ยอมรับได้	
	ระดับ ๒ มีการจัดระบบและนิเทศการศึกษาตามความจำเป็น ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสอดคล้องกับสภาพบริบท ของเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และมีผล ดำเนินการสำเร็จตามแผนในระดับพอใช้	
	ระดับ ๑ มีการจัดระบบและนิเทศการศึกษาตามความจำเป็น ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสอดคล้องกับสภาพบริบท ของเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๒.๔ จัดระบบและ ประเมินสถานศึกษา	ระดับ ๕ มีการจัดระบบและประเมินสถานศึกษาครอบคลุม ด้านวิชาการ ด้านการบริหารบุคคล ด้านอาคารสถานที่ การเงินและงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไปและความสัมพันธ์ กับชุมชน โดยนำผลการประเมินมาดำเนินการพัฒนา สถานศึกษาเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา มีผลการดำเนินงานสำเร็จตามระบบในระดับดีมาก	๑) รายงานการติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา ด้านวิชาการบุคคลสถานศึกษา งบประมาณ บริหารทั่วไป และความสัมพันธ์ชุมชน ๒) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีการจัดระบบและประเมินสถานศึกษาครอบคลุม ด้านวิชาการ ด้านการบริหารบุคคล ด้านอาคารสถานที่ การเงินและงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไปและความสัมพันธ์ กับชุมชน โดยนำผลการประเมินมาดำเนินการพัฒนา สถานศึกษาเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา มีผลการดำเนินงานสำเร็จตามระบบในระดับดี	
	ระดับ ๓ มีการจัดระบบและประเมินสถานศึกษาครอบคลุม ด้านวิชาการ ด้านการบริหารบุคคล ด้านอาคารสถานที่ การเงินและงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป และความสัมพันธ์ กับชุมชน โดยนำผลการประเมินมาดำเนินการพัฒนา สถานศึกษาเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา มีผลการดำเนินงานสำเร็จตามระบบในระดับที่ยอมรับได้	
	ระดับ ๒ มีการจัดระบบและประเมินสถานศึกษาครอบคลุม ด้านวิชาการ ด้านการบริหารบุคคล ด้านอาคารสถานที่ การเงินและงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป และความสัมพันธ์ กับชุมชน โดยนำผลการประเมินมาดำเนินการพัฒนา สถานศึกษาเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา มีผลการดำเนินงานสำเร็จตามระบบในระดับพอใช้	
	ระดับ ๑ มีการจัดระบบและประเมินสถานศึกษาครอบคลุม ด้านวิชาการ ด้านการบริหารบุคคล ด้านอาคารสถานที่ การเงินและงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป และความสัมพันธ์ กับชุมชน	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
<p>๒.๕ ส่งเสริมการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา</p>	<p>ระดับ ๕ มีแผนและดำเนินการตามแผนการ ส่งเสริม การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีผลงานวิจัย ที่แก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามความต้องการ จำเป็นและเหมาะสมกับบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา และได้นำผลงานวิจัยไปแก้ปัญหาหรือพัฒนาการศึกษา มีผลสำเร็จในระดับดีมาก</p>	<p>๑) โครงการส่งเสริมการวิจัย ในชั้นเรียน ๒) โครงการส่งเสริมวิจัย เพื่อแก้ปัญหา ๓) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>ระดับ ๔ มีแผนและดำเนินการตามแผนการ ส่งเสริม การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีผลงานวิจัย ที่แก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามความต้องการ จำเป็นและเหมาะสมกับบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา และได้นำผลงานวิจัยไปแก้ปัญหาหรือพัฒนาการศึกษา มีผลสำเร็จในระดับดี</p>	
	<p>ระดับ ๓ มีแผนและดำเนินการตามแผนการ ส่งเสริม การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีผลงานวิจัย ที่แก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามความต้องการ จำเป็นและเหมาะสมกับบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา และได้นำผลงานวิจัยไปแก้ปัญหาหรือพัฒนาการศึกษา มีผลสำเร็จในระดับที่ยอมรับได้</p>	
	<p>ระดับ ๒ มีแผนและดำเนินการตามแผนการ ส่งเสริม การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีผลงานวิจัย ที่แก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามความต้องการ จำเป็นและเหมาะสมกับบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา และได้นำผลงานวิจัยไปแก้ปัญหาหรือพัฒนาการศึกษา มีผลสำเร็จในระดับพอใช้</p>	
	<p>ระดับ ๑ มีแผนและดำเนินการตามแผนการ ส่งเสริม การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีผลงานวิจัย ที่แก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามความต้องการ จำเป็นและเหมาะสมกับบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา</p>	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๓. ด้านการบริหารจัดการงานทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา		
๓.๑ บริหารจัดการ งบประมาณ การเงิน และสินทรัพย์	ระดับ ๕ มีระบบและการดำเนินการตามระบบการจัดการ งบประมาณ การเงินและสินทรัพย์ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนทางราชการ มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้และเป็นปัจจุบัน ตลอดจนการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม สามารถสนับสนุน การบริหารจัดการศึกษาได้ดีมาก	๑) รายงานการติดตาม ตรวจสอบการใช้งบประมาณ ๒) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีระบบและการดำเนินการตามระบบการจัดการ งบประมาณ การเงินและสินทรัพย์ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนทางราชการ มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้และเป็นปัจจุบัน ตลอดจนการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม สามารถสนับสนุน การบริหารจัดการศึกษาได้ดี	
	ระดับ ๓ มีระบบและการดำเนินการตามระบบการจัดการ งบประมาณ การเงินและสินทรัพย์ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนทางราชการ มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้และเป็นปัจจุบัน ตลอดจนการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม สามารถสนับสนุน การบริหารจัดการศึกษาเป็นที่ยอมรับได้	
	ระดับ ๒ มีระบบและการดำเนินการตามระบบการจัดการ งบประมาณ การเงินและสินทรัพย์ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนทางราชการ มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้และเป็นปัจจุบัน ตลอดจนการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม	
	ระดับ ๑ มีระบบและการดำเนินการตามระบบการจัดการ งบประมาณ การเงินและสินทรัพย์ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนทางราชการ มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้และเป็นปัจจุบัน	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
<p>๓.๒ บริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ระดับ ๕ มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด มีการกำหนดมาตรฐานภาระงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษามีแผนการสรรหา และการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ให้เหมาะสมกับมาตรฐานภาระงาน และมีการดำเนินการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศได้ผลดีมาก</p>	<p>๑) แผนอัตรากำลัง ๒) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>ระดับ ๔ มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด มีการกำหนดมาตรฐานภาระงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา มีแผนการสรรหา และการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ให้เหมาะสมกับมาตรฐานภาระงาน และมีการดำเนินการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศได้ผลดี</p>	
	<p>ระดับ ๓ มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด มีการกำหนดมาตรฐานภาระงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา มีแผนการสรรหา และการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ให้เหมาะสมกับมาตรฐานภาระงาน และมีการดำเนินการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศได้ผลเป็นที่ยอมรับได้</p>	
	<p>ระดับ ๒ มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด มีการกำหนดมาตรฐานภาระงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา มีแผนการสรรหา และการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ให้เหมาะสมกับมาตรฐานภาระงาน และมีการดำเนินการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศได้ผลพอใช้</p>	
	<p>ระดับ ๑ มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด มีการกำหนดมาตรฐานภาระงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา มีแผนการสรรหา และการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลให้ เหมาะสมกับมาตรฐานภาระงาน</p>	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
<p>๓.๓ บริหารจัดการ อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและ บรรยากาศให้เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน</p>	<p>ระดับ ๕ บริหารจัดการอาคารสถานที่ใช้ประโยชน์สูงสุด เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ทางวิชาการ และทางธรรมชาติที่มีความปลอดภัย ถูกต้องตามหลักสุขลักษณะ เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ในระดับดีมาก</p>	<p>๑) โครงการ/กิจกรรมจัด สภาพแวดล้อม ๒) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>ระดับ ๔ บริหารจัดการอาคารสถานที่ใช้ประโยชน์สูงสุด เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ทางวิชาการ และทางธรรมชาติที่มีความปลอดภัย ถูกต้องตามหลักสุขลักษณะ เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ในระดับดี</p>	
	<p>ระดับ ๓ บริหารจัดการอาคารสถานที่ใช้ประโยชน์สูงสุด เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ทางวิชาการ และทางธรรมชาติที่มีความปลอดภัย ถูกต้องตามหลักสุขลักษณะ เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ในระดับที่ยอมรับได้</p>	
	<p>ระดับ ๒ บริหารจัดการอาคารสถานที่ใช้ประโยชน์สูงสุด เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ทางวิชาการ และทางธรรมชาติที่มีความปลอดภัย ถูกต้องตามหลักสุขลักษณะ เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ในระดับพอใช้</p>	
	<p>ระดับ ๑ บริหารจัดการอาคารสถานที่ใช้ประโยชน์สูงสุด เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ทางวิชาการ และทางธรรมชาติที่มีความปลอดภัย</p>	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๓.๔ บริหารงานธุรการ สารสนเทศทางการศึกษา และงานประชาสัมพันธ์	ระดับ ๕ บริหารงานธุรการ สารสนเทศทางการศึกษา และงานประชาสัมพันธ์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีนวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ดำเนินการอย่างเหมาะสม มีผลดำเนินการที่สามารถสนับสนุนการดำเนินงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ดีมาก	๑) ข้อมูลสารสนเทศ ๒) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ บริหารงานธุรการ สารสนเทศทางการศึกษา และงานประชาสัมพันธ์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีนวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ดำเนินการอย่างเหมาะสม มีผลดำเนินการที่สามารถสนับสนุนการดำเนินงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ดี	
	ระดับ ๓ บริหารงานธุรการ สารสนเทศทางการศึกษา และงานประชาสัมพันธ์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีนวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ดำเนินการอย่างเหมาะสม มีผลดำเนินการที่สามารถสนับสนุนการดำเนินงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นที่ยอมรับได้	
	ระดับ ๒ บริหารงานธุรการ สารสนเทศทางการศึกษา และงานประชาสัมพันธ์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีนวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ดำเนินการอย่างเหมาะสม มีผลดำเนินการที่สามารถสนับสนุนการดำเนินงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้พอใช้	
	ระดับ ๑ บริหารงานธุรการ สารสนเทศทางการศึกษา และงานประชาสัมพันธ์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีนวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ดำเนินการอย่างเหมาะสม	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๔. ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ		
๔.๑ วางแผนและพัฒนา ตนเองด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะบุคคล สำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารการศึกษา	ระดับ ๕ มีแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเอง มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะบุคคลเหมาะสมกับ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาที่ดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และประชาชน ทั่วไปได้ดีมาก	๑) แผนงาน/โครงการ ๒) หลักฐานการเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรม การเป็นวิทยากร ๓) แผนพัฒนาตนเอง ๔) เกียรติบัตร/ผลงาน/ รางวัลที่ได้รับ/รูปภาพ ๕) รายงานผลการพัฒนาตนเอง ๖) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเอง มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะบุคคลเหมาะสมกับ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาที่ดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และประชาชน ทั่วไปได้ดี	
	ระดับ ๓ มีแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเอง มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะบุคคลเหมาะสมกับ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาที่ดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และประชาชน ทั่วไปเป็นที่ยอมรับได้	
	ระดับ ๒ มีแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเอง มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะบุคคลเหมาะสมกับ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาที่ดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และประชาชน ทั่วไปได้พอใช้	
	ระดับ ๑ มีแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเอง มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะบุคคลเหมาะสมกับ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาที่ดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
<p>๔.๒ ส่งเสริม และพัฒนาผู้อื่น ด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ</p>	<p>ระดับ ๕ มีแผนและดำเนินการตามแผนส่งเสริมและพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ปรากฏผลดีมาก</p>	<p>๑) แผนส่งเสริมและพัฒนา ๒) รายงานผลการดำเนินการ ตามแผน ๓) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>ระดับ ๔ มีแผนและดำเนินการตามแผนส่งเสริมและพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ปรากฏผลดี</p>	
	<p>ระดับ ๓ มีแผนและดำเนินการตามแผนส่งเสริมและพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ปรากฏผลเป็นที่ยอมรับได้</p>	
	<p>ระดับ ๒ มีแผนและดำเนินการตามแผนส่งเสริมและพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ปรากฏผลพอใช้</p>	
	<p>ระดับ ๑ มีแผนและดำเนินการตามแผนส่งเสริมและพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา</p>	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๔.๓ ส่งเสริม ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	<p>ระดับ ๕ มีการส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่มีผลต่อผู้ได้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้ได้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องจนได้นวัตกรรม และผลการดำเนินงานดีมาก</p>	<p>๑) แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๒) รายงานผลการดำเนินงาน ๓) รายงานการประชุม ๔) ผลงาน/นวัตกรรม ๕) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>ระดับ ๔ มีการส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่มีผลต่อผู้ได้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้ได้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องจนได้นวัตกรรม และผลการดำเนินงานดี</p>	
	<p>ระดับ ๓ มีการส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่มีผลต่อผู้ได้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้ได้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องจนได้นวัตกรรม และผลการดำเนินงานเป็นที่ยอมรับได้</p>	
	<p>ระดับ ๒ มีการส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่มีผลต่อผู้ได้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้ได้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องจนได้นวัตกรรม และผลการดำเนินงานพอใช้</p>	
	<p>ระดับ ๑ มีการส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่มีผลต่อผู้ได้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้ได้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องจนได้นวัตกรรม</p>	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๕. งานอื่นที่ได้รับ มอบหมาย	ระดับ ๕ ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ ของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวง และส่วนราชการเจ้าสังกัด มีผลสำเร็จตามนโยบายดังกล่าว ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพได้ในระดับดีมาก	๑) คำสั่งมอบหมาย ๒) หนังสือราชการ ๓) เกียรติบัตร/รางวัล ๔) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ ของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวง และส่วนราชการเจ้าสังกัด มีผลสำเร็จตามนโยบายดังกล่าว ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพได้ในระดับดี	
	ระดับ ๓ ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ ของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวง และส่วนราชการเจ้าสังกัด มีผลสำเร็จตามนโยบายดังกล่าว ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพได้ในระดับที่ยอมรับได้	
	ระดับ ๒ ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ ของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวง และส่วนราชการเจ้าสังกัด มีผลสำเร็จตามนโยบายดังกล่าว ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพได้ในระดับพอใช้	
	ระดับ ๑ ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ ของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวง และส่วนราชการเจ้าสังกัด	

แบบบันทึกการประเมินตอนที่ ๒

การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๓๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
๑	มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาประโยชน์ โดยพิจารณาจาก การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียบตรง และเที่ยงธรรม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในด้านความซื่อสัตย์สุจริต รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่า ไม่ใช่ช่องว่างทางระเบียบและกฎหมายเพื่อประโยชน์ส่วนตนและผู้อื่น (การรับอามิสสินจ้างจากผู้อื่น) ไม่แสวงหาผลประโยชน์ที่เกิดจาก ช่องว่างทางระเบียบกฎหมายจากผู้ปกครอง และนักเรียน ในงานที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และภารกิจที่ตนรับผิดชอบ	๕		
๒	การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจาก การมีความรู้และปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อย่างเคร่งครัด ปฏิบัติตามคำสั่ง หรือนโยบายที่ชอบด้วยกฎหมาย อย่างเคร่งครัดของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัด และไม่ใช้ช่องว่างทางระเบียบและกฎหมาย กลับแก้งผู้อื่น	๕		
๓	มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ โดยพิจารณาจาก การพัฒนาตนเองและงานโดยให้หลักการพัฒนา แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีทักษะการสอนงาน (Coaching) จนสามารถเป็นต้นแบบได้ เป็นผู้ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่องาน ตามบทบาท หน้าที่ ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และอุทิศเวลาโดยมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบ	๕		

ที่	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	ผลการประเมิน ตนเอง	ผลการประเมิน ของ ผู้บังคับบัญชา
๔	<p>การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ โดยพิจารณาจาก การมีพฤติกรรมเชิงบวก ในการให้บริการกับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ มุ่งมั่นในการให้ความรู้ และวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องกับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ ให้บริการ กับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้บริการกับผู้ปกครองทุกคนในประเด็นที่เกี่ยวข้อง กับการเรียนการสอนของผู้เรียนในความปกครองโดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความร่วมมือกับประชาชน ชุมชน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ผู้เรียนโดยไม่เลือกปฏิบัติ</p>	๕		
๕	<p>การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจาก การปฏิบัติงาน โดยเข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพเพื่อพัฒนา ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานโดยให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการด้วยความเมตตากรุณาอย่างเต็มกำลังความสามารถ และเสมอภาค ปฏิบัติตนด้วยการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง ป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินชีวิต ภายใต้อำนาจ และคุณธรรมอันดี ประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม ไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจอารมณ์และสังคม ของกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการ บุคลากรทางการศึกษา และผู้ร่วมงาน</p>	๕		
๖	<p>การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม โดยพิจารณาจาก การมีภาพลักษณ์ที่ดีทางด้านศีลธรรม จริยธรรม คุณธรรมและวัฒนธรรมที่ดีเป็นแบบอย่างทางสังคม เข้าร่วมกิจกรรม ที่ส่งเสริมวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามขององค์กร สังคม และสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม และประโยชน์สาธารณะ ปฏิบัติต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงาน และประชาชน อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ปฏิบัติตน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงานหรือ อยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งปลูกฝังแก่กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ</p>	๕		
รวม		๓๐		

หมายเหตุ กรณีความเห็นไม่สอดคล้องกันให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมิน

**แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานนิเทศการศึกษา**

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

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

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

สถานศึกษา.....สังกัด.....

สอนระดับชั้น.....วิชา.....

ชั่วโมงการสอน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

จำนวนวันลาในรอบการประเมิน.....วัน ประกอบด้วย

(๑) ลาป่วยวัน (๒) ลากิจ วัน

ชื่อผู้ประเมิน.....

ตำแหน่ง.....

ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (๗๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	ผลการประเมิน ตนเอง	ผลการประเมิน ของ ผู้บังคับบัญชา
๑	ด้านนิเทศการศึกษา	๒๔		
	๑.๑ จัดทำแผนการนิเทศเพื่อพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	๔		
	๑.๒ ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือเป็นที่เลี้ยงให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษาผู้รับการนิเทศ	๔		
	๑.๓ ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา	๔		
	๑.๔ ส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า และวิจัย หรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้	๔		
	๑.๕ ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความสามารถ วัดผลและประเมินผลการเรียนรู้	๔		
	๑.๖ ให้คำปรึกษา แนะนำ และนิเทศตามระบบช่วยเหลือ ผู้เรียนและประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง	๔		

ที่	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	ผลการประเมิน ตนเอง	ผลการประเมิน ของ ผู้บังคับบัญชา
๒	<p>ด้านการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาและระบบประกันคุณภาพ</p> <p>๒.๑ จัดทำแผนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการบริหารสถานศึกษา</p> <p>๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนระบบประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>๒.๓ ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ และสังเคราะห์งานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา</p> <p>๒.๔ ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา</p>	๑๖ ๔ ๔ ๔ ๔		
๓	<p>ด้านการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๓.๑ ร่วมกันสร้างองค์ความรู้ ชี้นำและพัฒนางาน ด้านนโยบาย และจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๓.๒ ศึกษา และวิจัย สร้างนวัตกรรมการนิเทศเพื่อพัฒนางาน ด้านนโยบาย และจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	๑๒ ๖ ๖		
๔	<p>ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ</p> <p>๔.๑ วางแผนและพัฒนาตนเอง โดยนำผลการพัฒนาตนเอง มาใช้ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๔.๒ ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีส่วนร่วม ทางวิชาการในชุมชนแห่งการเรียนรู้</p>	๑๒ ๖ ๖		
๕	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๖		
	รวม	๗๐		

ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๓๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
๑	มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อวดดีหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาประโยชน์	๕		
๒	การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	๕		
๓	มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ	๕		
๔	การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ	๕		
๕	การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๕		
๖	การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม	๕		
คะแนนรวม		๓๐		

ตอนที่ ๓ การสรุปผลการประเมิน

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

ตอนที่ ๔ ผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๔.๒ ผลการประเมิน และความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๔.๒.๑ ผลการประเมิน 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)

๔.๒.๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ตอนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

<p>ผู้รับการประเมิน :</p> <p><input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชาแล้ว</p> <p>ลงชื่อ : (.....)</p> <p>ตำแหน่ง : วันที่ :</p>
<p>ผู้ประเมิน :</p> <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว</p> <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....แล้ว แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ</p> <p>ลงชื่อ : (.....)</p> <p>ตำแหน่ง : วันที่ :</p> <p>ลงชื่อ :พยาน (.....)</p> <p>ตำแหน่ง : วันที่ :</p>

สำหรับการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คน ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

<p>คณะกรรมการ :</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ :ประธานกรรมการ (.....)</p> <p>วันที่ :</p> <p>ลงชื่อ :กรรมการ (.....)</p> <p>วันที่ :</p> <p>ลงชื่อ :กรรมการ (.....)</p> <p>วันที่ :</p>
--

ผู้บังคับบัญชา :

- เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น
- มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....
.....

ลงชื่อ :
(.....)

วันที่ :

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี) :

- เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น
- มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....
.....

ลงชื่อ :
(.....)

วันที่ :

แบบบันทึกการประเมินตอนที่ ๑
การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน สายงานนิเทศการศึกษา (๗๐ คะแนน)

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๑. ด้านนิเทศการศึกษา		
๑.๑ จัดทำแผนการนิเทศ เพื่อพัฒนาหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้	<p>ระดับ ๕ มีแผนการนิเทศ เพื่อพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาในความรับผิดชอบ เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา มีผลดำเนินการ สำเร็จตามแผนการนิเทศชัดเจนในระดับดีมาก</p> <p>ระดับ ๔ มีแผนการนิเทศ เพื่อพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาในความรับผิดชอบ เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา มีผลดำเนินการ สำเร็จตามแผนการนิเทศชัดเจนในระดับดี</p> <p>ระดับ ๓ มีแผนการนิเทศ เพื่อพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาในความรับผิดชอบ เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา มีผลดำเนินการ สำเร็จตามแผนการนิเทศชัดเจนในระดับเป็นที่ยอมรับได้</p> <p>ระดับ ๒ มีแผนการนิเทศ เพื่อพัฒนาหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาในความรับผิดชอบ เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา มีผลดำเนินการ สำเร็จตามแผนการนิเทศชัดเจนในระดับพอใช้</p> <p>ระดับ ๑ มีแผนการนิเทศ เพื่อพัฒนาหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาในความรับผิดชอบ เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา</p>	<p>๑) แผนการนิเทศฯ</p> <p>๒) รายงานผลการนิเทศ สถานศึกษา</p> <p>๓) นวัตกรรมการนิเทศการศึกษา</p> <p>๔) การเผยแพร่ นวัตกรรม การนิเทศ เช่น รายงานวิจัย วารสารทางวิชาการ</p> <p>๕) วิธีการนิเทศที่หลากหลาย</p> <p>๖) ปฏิทินการนิเทศ</p> <p>๗) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>
๑.๒ ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือเป็นพี่เลี้ยง ให้กับครูและบุคลากร ทางการศึกษา ผู้รับการนิเทศ	<p>ระดับ ๕ มีการร่วมกับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ผู้รับการนิเทศ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การจัดการศึกษา และมีผลการดำเนินงานในระดับดีมาก</p> <p>ระดับ ๔ มีการร่วมกับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ผู้รับการนิเทศ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การจัดการศึกษา และมีผลการดำเนินงานในระดับดี</p> <p>ระดับ ๓ มีการร่วมกับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ผู้รับการนิเทศ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การจัดการศึกษา และมีผลการดำเนินงานในระดับ เป็นที่ยอมรับได้</p> <p>ระดับ ๒ มีการร่วมกับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ผู้รับการนิเทศ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การจัดการศึกษา และมีผลการดำเนินงานในระดับพอใช้</p> <p>ระดับ ๑ มีการร่วมกับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ผู้รับการนิเทศ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การจัดการศึกษา</p>	<p>๑) บันทึกการให้คำแนะนำ/ปรึกษา</p> <p>๒) แบบบันทึกการนิเทศ</p> <p>๓) โครงการ/กิจกรรม</p> <p>๔) นวัตกรรมการนิเทศ</p> <p>๕) เครื่องมือการนิเทศ</p> <p>๖) วิธีการนิเทศที่หลากหลาย</p> <p>๗) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๑.๓ ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการศึกษา	ระดับ ๕ มีผลการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยนำไปใช้ในการนิเทศ การศึกษาได้ผลดีมาก	๑) ผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์งานวิจัย
	ระดับ ๔ มีผลการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยนำไปใช้ในการนิเทศ การศึกษาได้ผลดี	๒) รายงานการวิจัย การศึกษาที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการศึกษา
	ระดับ ๓ มีผลการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยนำไปใช้ในการนิเทศ การศึกษาได้ผลเป็นที่ยอมรับได้	๓) หลักฐานการเผยแพร่ งานวิจัยผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ วารสารทางวิชาการ ที่ได้รับการตีพิมพ์
	ระดับ ๒ มีผลการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยนำไปใช้ในการนิเทศ การศึกษาได้ผลพอใช้	๔) เกียรติบัตร โล่ รางวัล ของผลงานวิจัย
	ระดับ ๑ มีผลการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา	๕) เครื่องมือการนิเทศ ๖) รายงานการนิเทศ ๗) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
<p>๑.๔ ส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า และวิจัย หรือ พัฒนาสื่อนวัตกรรม ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้</p>	<p>ระดับ ๕ มีผลการส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า และวิจัย หรือพัฒนาสื่อนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับสภาพสถานศึกษาและแก้ปัญหาหรือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ได้ผลดีมาก</p>	<p>๑) สื่อการเรียนรู้ของครู ๒) สื่อการเรียนการสอน สำหรับผู้เรียน ๓) การเผยแพร่สื่อ นวัตกรรม งานวิชาการ ๔) รายงานผลการทดสอบ ระดับชาติ ๕) โครงการ/กิจกรรม ๖) การวิเคราะห์ปัญหา ๗) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>ระดับ ๔ มีผลการส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า และวิจัย หรือพัฒนาสื่อนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับสภาพสถานศึกษาและแก้ปัญหาหรือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ได้ผลดี</p>	
	<p>ระดับ ๓ มีผลการส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า และวิจัย หรือพัฒนาสื่อนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับสภาพสถานศึกษาและแก้ปัญหาหรือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ได้ผลเป็นที่ยอมรับได้</p>	
	<p>ระดับ ๒ มีผลการส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า และวิจัย หรือพัฒนาสื่อนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับสภาพสถานศึกษาและแก้ปัญหาหรือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ได้ผลพอใช้</p>	
	<p>ระดับ ๑ มีผลการส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า และวิจัย หรือพัฒนาสื่อนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับสภาพสถานศึกษา</p>	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
<p>๑.๕ ส่งเสริม และสนับสนุน ให้ครูมีความรู้ความสามารถ วัดผลและประเมินผลการเรียนรู้</p>	<p>ระดับ ๕ มีผลส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาขาวิชา หรือเนื้อหาสาระการเรียนรู้การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ และนำผลการประเมินการเรียนรู้ ไปแก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ผลดีมาก</p>	<p>๑) รายงาน/โครงการ/กิจกรรม พัฒนาศักยภาพด้านวัดผล ๒) แบบวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ๓) แบบบันทึกการนิเทศ ๔) แผนการเรียนรู้ ๕) เอกสาร/รายงานผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน ๖) คลังข้อสอบเพื่อการเรียนรู้ ๗) รายงานผล O-NET/NT ๘) รายงานผลการนิเทศให้ ความช่วยเหลือ ๙) ปฏิทินการนิเทศ ๑๐) หลักฐานการให้ความรู้ เกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผล ด้วยวิธีที่หลากหลาย ๑๑) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>ระดับ ๔ มีผลส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาขาวิชา หรือเนื้อหาสาระการเรียนรู้การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ และนำผลการประเมินการเรียนรู้ ไปแก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ผลดี</p>	
	<p>ระดับ ๓ มีผลส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาขาวิชา หรือเนื้อหาสาระการเรียนรู้การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ และนำผลการประเมินการเรียนรู้ ไปแก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ผล เป็นที่ยอมรับได้</p>	
	<p>ระดับ ๒ มีผลส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาขาวิชา หรือเนื้อหาสาระการเรียนรู้การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ และนำผลการประเมินการเรียนรู้ ไปแก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ผลพอใช้</p>	
	<p>ระดับ ๑ มีผลส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้</p>	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
<p>๑.๖ ให้คำปรึกษา แนะนำ และนิเทศตามระบบช่วยเหลือผู้เรียน และประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง</p>	<p>ระดับ ๕ มีผลการให้คำปรึกษา แนะนำ และนิเทศตามระบบช่วยเหลือผู้เรียน สามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์ครบถ้วน และมีการประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี ผลการปฏิบัติตามระบบช่วยเหลือผู้เรียนในระดับดีมาก</p>	<p>๑) แผนการนิเทศฯ ๒) แผนปฏิบัติการ ๓) ระบบช่วยเหลือผู้เรียน ๔) การประกันคุณภาพ ๕) เครื่องมือการนิเทศ ๖) การสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ๗) สรุปผลการนิเทศภายในของโรงเรียน ๘) รายงานผลการนิเทศ ๙) รายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ๑๐) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>ระดับ ๔ มีผลการให้คำปรึกษา แนะนำ และนิเทศตามระบบช่วยเหลือผู้เรียน สามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์ครบถ้วน และมีการประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี ผลการปฏิบัติตามระบบช่วยเหลือผู้เรียนในระดับดี</p>	
	<p>ระดับ ๓ มีผลการให้คำปรึกษา แนะนำ และนิเทศตามระบบช่วยเหลือผู้เรียน สามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์ครบถ้วน และมีการประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี ผลการปฏิบัติตามระบบช่วยเหลือผู้เรียนในระดับเป็นที่ยอมรับได้</p>	
	<p>ระดับ ๒ มีผลการให้คำปรึกษา แนะนำ และนิเทศตามระบบช่วยเหลือผู้เรียน สามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์ครบถ้วน และมีการประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี ผลการปฏิบัติตามระบบช่วยเหลือผู้เรียนในระดับพอใช้</p>	
	<p>ระดับ ๑ มีผลการให้คำปรึกษา แนะนำ และนิเทศตามระบบช่วยเหลือผู้เรียน และมีการประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี</p>	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๒. ด้านการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาและระบบประกันคุณภาพ		
๒.๑ จัดทำแผนการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการบริหาร สถานศึกษา	ระดับ ๕ มีแผนการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการบริหาร สถานศึกษาที่รับผิดชอบและเหมาะสมกับสภาพบริบท ของสถานศึกษา และผลดำเนินการสำเร็จ ตามแผนการนิเทศในระดับดีมาก	๑) แผนการนิเทศฯ ๒) รายงานผลการนิเทศ ๓) เครื่องมือนิเทศ ๔) ปฏิทินการนิเทศ ๕) สรุปผลการนิเทศ ๖) การเผยแพร่ ๗) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีแผนการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการบริหาร สถานศึกษาที่รับผิดชอบและเหมาะสมกับสภาพบริบท ของสถานศึกษา และผลดำเนินการสำเร็จ ตามแผนการนิเทศในระดับดี	
	ระดับ ๓ มีแผนการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการบริหาร สถานศึกษาที่รับผิดชอบและเหมาะสมกับสภาพบริบท ของสถานศึกษา และผลดำเนินการสำเร็จ ตามแผนการนิเทศในระดับเป็นที่ยอมรับได้	
	ระดับ ๒ มีแผนการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการบริหาร สถานศึกษาที่รับผิดชอบและเหมาะสมกับสภาพบริบท ของสถานศึกษา และผลดำเนินการสำเร็จ ตามแผนการนิเทศในระดับพอใช้	
	ระดับ ๑ มีแผนการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการบริหาร สถานศึกษาที่รับผิดชอบ	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุน ระบบประกันคุณภาพการศึกษา	ระดับ ๕ มีการส่งเสริมและสนับสนุนระบบประกัน คุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบโดยร่วมกับสถานศึกษา เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการจัดการศึกษาครบถ้วน ทุกรายการตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ผลดีมาก	๑) แผนปฏิบัติการ ๒) โครงการ/กิจกรรม ๓) แบบบันทึกการนิเทศ ๔) รายงานสรุปผลกิจกรรม/ โครงการ
	ระดับ ๔ มีการส่งเสริมและสนับสนุนระบบประกัน คุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบโดยร่วมกับสถานศึกษา เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการจัดการศึกษาครบถ้วน ทุกรายการตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ผลดี	๕) รายงานการประเมินตนเอง ของสถานศึกษา ๖) รายงานการประกันคุณภาพ ๗) การประชุมสร้างองค์ความรู้ เกี่ยวกับนิเทศ ติดตาม
	ระดับ ๓ มีการส่งเสริมและสนับสนุนระบบประกัน คุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบโดยร่วมกับสถานศึกษา เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการจัดการศึกษาครบถ้วน ทุกรายการตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ผลเป็นที่ยอมรับได้	ให้ความช่วยเหลือ ๘) เครื่องมือการนิเทศ ๙) รายงานการเผยแพร่
	ระดับ ๒ มีการส่งเสริมและสนับสนุนระบบประกัน คุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบโดยร่วมกับสถานศึกษา เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการจัดการศึกษาครบถ้วน ทุกรายการตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ผลพอใช้	๑๐) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๑ มีการส่งเสริมและสนับสนุนระบบประกัน คุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบโดยร่วมกับสถานศึกษา	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
<p>๒.๓ ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ และสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา</p>	<p>ระดับ ๕ มีผลการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และนำผลงานดังกล่าวไปพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่ได้รับผิดชอบได้ผลดีมาก</p>	<p>๑) ผลการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ และสังเคราะห์งานวิจัย</p>
	<p>ระดับ ๔ มีผลการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ และสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และนำผลงานดังกล่าวไปพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่ได้รับผิดชอบได้ผลดี</p>	<p>๒) บทความหรืองานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา</p>
	<p>ระดับ ๓ มีผลการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ และสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และนำผลงานดังกล่าวไปพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่ได้รับผิดชอบได้ผลเป็นที่ยอมรับได้</p>	<p>๓) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ๔) รายงานผลการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรม</p>
	<p>ระดับ ๒ มีผลการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ และสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และนำผลงานดังกล่าวไปพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่ได้รับผิดชอบได้ผลพอใช้</p>	<p>๕) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>ระดับ ๑ มีผลการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ และสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา</p>	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๒.๔ ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา	ระดับที่ ๕ มีการให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างทั่วถึง และครอบคลุมทุกมิติ โดยร่วมกับสถานศึกษาที่รับผิดชอบ แก้ปัญหาหรือพัฒนางานวิชาการได้ผลดีมาก	๑) บันทึกผลการนิเทศ และข้อเสนอแนะ ๒) รายงานการประชุม/ สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔) ภาพถ่าย ๕) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับที่ ๔ มีการให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างทั่วถึง และครอบคลุมทุกมิติ โดยร่วมกับสถานศึกษาที่รับผิดชอบ แก้ปัญหาหรือพัฒนางานวิชาการได้ผลดี	
	ระดับที่ ๓ มีการให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างทั่วถึง และครอบคลุมทุกมิติ โดยร่วมกับสถานศึกษาที่รับผิดชอบ แก้ปัญหาหรือพัฒนางานวิชาการได้ผลเป็นที่ยอมรับได้	
	ระดับที่ ๒ มีการให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างทั่วถึง และครอบคลุมทุกมิติ โดยร่วมกับสถานศึกษาที่รับผิดชอบ แก้ปัญหาหรือพัฒนางานวิชาการได้ผลพอใช้	
	ระดับที่ ๑ มีการให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยร่วมกับ สถานศึกษาที่รับผิดชอบ	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๓. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
๓.๑ ร่วมกันสร้างองค์ความรู้ ชี้แนะและพัฒนางาน ด้านนโยบาย และจุดเน้น ที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	ระดับ ๕ มีผลการร่วมกันสร้างองค์ความรู้ ชี้แนะ และพัฒนางานด้านนโยบาย และจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผลการปฏิบัติงานนั้นได้ผลดีมาก	๑) รายงานการประชุม ๒) รายงานกิจกรรม/โครงการ ๓) เอกสารการนิเทศ ติดตาม ให้คำชี้แนะ ๔) บันทึกการประชุม ๕) การทำ PLC ทั้งระบบ ๖) หลักฐานและร่องรอย อื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีผลการร่วมกันสร้างองค์ความรู้ ชี้แนะ และพัฒนางานด้านนโยบาย และจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผลการปฏิบัติงานนั้นได้ผลดี	
	ระดับ ๓ มีผลการร่วมกันสร้างองค์ความรู้ ชี้แนะ และพัฒนางานด้านนโยบาย และจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผลการปฏิบัติงานนั้นได้ผลเป็นที่ยอมรับได้	
	ระดับ ๒ มีผลการร่วมกันสร้างองค์ความรู้ ชี้แนะ และพัฒนางานด้านนโยบาย และจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผลการปฏิบัติงานนั้นได้ผลพอใช้	
	ระดับ ๑ มีผลการร่วมกันสร้างองค์ความรู้ ชี้แนะ และพัฒนางานด้านนโยบาย และจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
<p>๓.๒ ศึกษา และวิจัย สร้างนวัตกรรมการนิเทศ เพื่อพัฒนางานด้านนโยบาย และจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา</p>	<p>ระดับ ๕ มีผลการศึกษา และวิจัย สร้างนวัตกรรมการนิเทศ เพื่อพัฒนางานด้านนโยบาย และจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการนำผลดังกล่าวไปปฏิบัติได้ผลดีมาก</p>	<p>๑) ปฏิทินการนิเทศ ๒) เอกสารงานวิจัย ๓) นวัตกรรมการนิเทศ ๔) แบบรายงานผล การดำเนินงาน/โครงการ ๕) รายงานการประชุม ๖) สรุปรายงานการนิเทศ ๗) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>ระดับ ๔ มีผลการศึกษา และวิจัย สร้างนวัตกรรมการนิเทศ เพื่อพัฒนางานด้านนโยบาย และจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการนำผลดังกล่าวไปปฏิบัติได้ผลดี</p>	
	<p>ระดับ ๓ มีผลการศึกษา และวิจัย สร้างนวัตกรรมการนิเทศ เพื่อพัฒนางานด้านนโยบาย และจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการนำผลดังกล่าวไปปฏิบัติได้ผลเป็นที่ยอมรับได้</p>	
	<p>ระดับ ๒ มีผลการศึกษา และวิจัย สร้างนวัตกรรมการนิเทศ เพื่อพัฒนางานด้านนโยบาย และจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการนำผลดังกล่าวไปปฏิบัติได้ผลพอใช้</p>	
	<p>ระดับ ๑ มีผลการศึกษา และวิจัย สร้างนวัตกรรมการนิเทศ เพื่อพัฒนางานด้านนโยบาย และจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๔. ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ		
๔.๑ วางแผนและพัฒนาตนเอง โดยนำผลการพัฒนาตนเอง มาใช้ส่งเสริมและพัฒนา สมรรถนะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	ระดับ ๕ มีแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเอง โดยนำผลการพัฒนาตนเองมาใช้ส่งเสริมและพัฒนา สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะในระดับที่ดีมาก	๑) แผนการพัฒนาตนเอง ๒) แผนปฏิบัติงานโครงการต่าง ๆ ๓) เอกสาร/รายงานผลการพัฒนา ๔) วุฒิบัตร/หนังสือรับรอง ๕) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเอง โดยนำผลการพัฒนาตนเองมาใช้ส่งเสริมและพัฒนา สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะในระดับที่ดี	
	ระดับ ๓ มีแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเอง โดยนำผลการพัฒนาตนเองมาใช้ส่งเสริมและพัฒนา สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะในระดับที่ยอมรับได้	
	ระดับ ๒ มีแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเอง โดยนำผลการพัฒนาตนเองมาใช้ส่งเสริมและพัฒนา สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะในระดับพอใช้	
	ระดับ ๑ มีแผนและดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเอง โดยนำผลการพัฒนาตนเองมาใช้ส่งเสริมและพัฒนา สมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ/ หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๔.๒ ส่งเสริมการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ และเป็นผู้มีส่วนร่วม การเรียนรู้ทางวิชาการ ในชุมชนแห่งการเรียนรู้	ระดับ ๕ มีผลการส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเป็นผู้มีส่วนร่วมการเรียนรู้ทางวิชาการในชุมชน แห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นที่ยอมรับของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับดีมาก	๑) แผนการนิเทศ ๒) รายงานการสัมมนา/ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๓) รายงานการปฏิบัติงาน/ โครงการ/กิจกรรม ๔) สรุปการนิเทศ ๕) การพบกลุ่ม PLC ๖) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีผลการส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเป็นผู้มีส่วนร่วมการเรียนรู้ทางวิชาการในชุมชน แห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นที่ยอมรับของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับดี	
	ระดับ ๓ มีผลการส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเป็นผู้มีส่วนร่วมการเรียนรู้ทางวิชาการในชุมชน แห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นที่ยอมรับของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้	
	ระดับ ๒ มีผลการส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเป็นผู้มีส่วนร่วมการเรียนรู้ทางวิชาการในชุมชน แห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นที่ยอมรับของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับพอใช้	
	ระดับ ๑ มีผลการส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเป็นผู้มีส่วนร่วมการเรียนรู้ทางวิชาการในชุมชน แห่งการเรียนรู้	

ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลขตามระดับคุณภาพ ที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอยที่บันทึกไว้	บันทึกหลักฐานร่องรอย ให้ระบุข้อมูลสารสนเทศ /หลักฐานที่สะท้อน ความรู้ความสามารถ
๕. งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	ระดับ ๕ ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา งานบริการสังคมทางด้านวิชาการหรือวิชาชีพ และงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการต้นสังกัดมีผลสำเร็จตามนโยบายดังกล่าวทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ ด้วยความรวดเร็วตามระยะเวลาที่กำหนด	๑) รายงานผลกิจกรรม/โครงการ ๒) คำสั่งมอบหมายงาน ๓) รายงานการประชุม ๔) กิจกรรม/โครงการ ๕) หนังสือราชการ ๖) งานวิชาการต่าง ๆ เช่น การเป็นวิทยากร การเข้าร่วมประชุม เป็นต้น ๗) หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา งานบริการสังคมทางด้านวิชาการหรือวิชาชีพ และงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการต้นสังกัดมีผลสำเร็จตามนโยบายดังกล่าวทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ	
	ระดับ ๓ ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา งานบริการสังคมทางด้านวิชาการหรือวิชาชีพ และงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการต้นสังกัดมีผลสำเร็จตามนโยบายดังกล่าว	
	ระดับ ๒ ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา งานบริการสังคมทางด้านวิชาการหรือวิชาชีพ และงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการต้นสังกัด	
	ระดับ ๑ ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา งานบริการสังคมทางด้านวิชาการหรือวิชาชีพ	

แบบบันทึกการประเมินตอนที่ ๒

การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๓๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	ผลการประเมิน ตนเอง	ผลการประเมิน ของ ผู้บังคับบัญชา
๑	มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาประโยชน์ โดยพิจารณาจาก การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียบตรง และเที่ยงธรรม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในด้านความซื่อสัตย์สุจริต รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่า ไม่ใช้ช่องว่างทางระเบียบและกฎหมายเพื่อประโยชน์ส่วนตนและผู้อื่น (การรับอามิสสินจ้างจากผู้อื่น) ไม่แสวงหาผลประโยชน์ที่เกิดจาก ช่องว่างทางระเบียบกฎหมายจากผู้ปกครอง และนักเรียน ในงานที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และภารกิจที่ตนรับผิดชอบ	๕		
๒	การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจาก การมีความรู้และปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อย่างเคร่งครัด ปฏิบัติตามคำสั่ง หรือนโยบายที่ขอบด้วยกฎหมาย อย่างเคร่งครัดของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัด และไม่ใช้ช่องว่างทางระเบียบและกฎหมาย กลั่นแกล้งผู้อื่น	๕		
๓	มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ โดยพิจารณาจาก การพัฒนาตนเองและงานโดยให้หลักการพัฒนา แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีทักษะการสอนงาน (Coaching) จนสามารถ เป็นต้นแบบได้ เป็นผู้ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่องาน ตามบทบาท หน้าที่ ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงผลที่เกิดจาก การปฏิบัติงานของตน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และอุทิศเวลาโดยมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อ	๕		

ที่	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	ผลการประเมิน ตนเอง	ผลการประเมิน ของ ผู้บังคับบัญชา
๔	<p>การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ โดยพิจารณาจาก การมีพฤติกรรมเชิงบวก ในการให้บริการกับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ มุ่งมั่นในการให้ความรู้ และวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องกับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ ให้บริการ กับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้บริการกับผู้ปกครองทุกคนในประเด็นที่เกี่ยวข้อง กับการเรียนการสอนของผู้เรียนในความปกครองโดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความร่วมมือกับประชาชน ชุมชน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ผู้เรียนโดยไม่เลือกปฏิบัติ</p>	๕		
๕	<p>การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจาก การปฏิบัติงาน โดยเข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพเพื่อพัฒนา ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานโดยให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการด้วยความเมตตากรุณาอย่างเต็มกำลังความสามารถ และเสมอภาค ปฏิบัติตนด้วยการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง ป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินชีวิต ภายใต้ความรู้ และคุณธรรมอันดี ประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม ไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจอารมณ์และสังคม ของกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการ บุคลากรทางการศึกษา และผู้ร่วมงาน</p>	๕		
๖	<p>การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม โดยพิจารณาจาก การมีภาพลักษณ์ที่ดีทางด้านศีลธรรม จริยธรรม คุณธรรมและวัฒนธรรมที่ดีเป็นแบบอย่างทางสังคม เข้าร่วมกิจกรรม ที่ส่งเสริมวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามขององค์กร สังคม และสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม และประโยชน์สาธารณะ ปฏิบัติต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงาน และประชาชน อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ปฏิบัติตน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงาน หรืออยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งปลูกฝังแก่กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ</p>	๕		
รวม	๓๐			

หมายเหตุ กรณีความเห็นไม่สอดคล้องกันให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมิน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑)

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปโดย โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔) และ ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับข้อ ๗ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- (๑) การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ
- (๒) การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
- (๓) การให้รางวัลจูงใจ
- (๔) การให้ออกจากราชการ
- (๕) การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้
 - ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป
 - ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน
๕. องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี ๒ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

คะแนน ๗๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนน ๓๐ คะแนน

ระดับผลการประเมินมี ๕ ระดับ ดังนี้

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

๖. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากข้อตกลงของส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา มาตรฐานและภาระงานขั้นต่ำที่ได้มีการจัดทำและกำหนดไว้

๘. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(๒) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนวทางการดำเนินการประเมินตามข้อตกลงและกำหนดปฏิทินการประเมิน ให้ทราบโดยทั่วกัน

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

(๔) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้

(๕) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ตามข้อตกลงก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(๖) ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบ

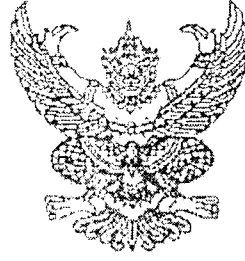
(๗) ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๙. ให้ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานการศึกษา แล้วแต่กรณี ดำเนินการให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินของผู้รับการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ในข้อ ๓

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการจัดเก็บรักษาไว้อย่างน้อยสองรอบการประเมิน

๑๐. การนำผลการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การให้รางวัลจูงใจ การให้ออกจากราชการ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ ให้หน่วยงานที่จะนำผลการประเมินไปใช้ กำหนดรายละเอียดให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น

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



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ ๔๒

สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

เรื่อง การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ อธิบดี อธิการบดี ผู้อำนวยการ

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค.ศ. มีมติให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๕ และ
ที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ มติคณะรัฐมนตรี
ที่เกี่ยวข้องและระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการกำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการของสถานศึกษา
พ.ศ. ๒๕๔๗ มาใช้บังคับแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยอนุโลม นั้น

บัดนี้ สำนักนายกรัฐมนตรี ได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ
พ.ศ. ๒๕๕๕ และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๙ ตอนพิเศษ ๒๒ ง วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๕
ก.ค.ศ. จึงมีมติให้นำระเบียบดังกล่าวมาใช้บังคับแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยอนุโลม
สำหรับ การกำหนดผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตและอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลาของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามตารางผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตและอำนาจพิจารณาหรือ
อนุญาตการลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเอกสารแนบท้ายระเบียบ
ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ไปพลางก่อนจนกว่า ก.ค.ศ. จะกำหนดระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการลาของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา เป็นการเฉพาะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

ศิริพร กิจเกื้อกูล

(นางศิริพร กิจเกื้อกูล)

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐๓๒๒๙

ด่วนที่สุด

ที่ ศธ ๐๕๐๐๙/ว ๖๒๗



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง การโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตและผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

อ้างถึง (๑) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑

(๒) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณา

โอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. คู่มือการดำเนินการพิจารณาโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง (๑) และ (๒) สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งกฎ ก.ค.ศ. การโอนเงินเดือนของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป ความแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาแล้ว เพื่อให้การพิจารณาโอนเงินเดือน
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต
และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการพิจารณาโอนเงินเดือนข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับ
คู่มือการดำเนินการพิจารณาโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดาวน์โหลดสิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) และ (๒) ได้ที่ <http://personnelobec.go.th>

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญรักษ์ ยอดเพชร)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ

กลุ่มเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารบุคคล

โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๕๖๕๒

โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๐๖๓๘



ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒

ด้วย ก.ค.ศ. ได้ออกกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ฉะนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในเรื่องการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นธรรม และเหมาะสม โดยคำนึงถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานตำแหน่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒"

ข้อ ๒ ให้ใช้แนวปฏิบัติตามประกาศนี้ เพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒) เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง เลขาธิการ กพฐ., ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ ผู้บริหารหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

สพฐ. หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สพท. หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนเงินเดือน หมายถึง ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓

กศจ. หมายถึง คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และหมายความรวมถึง อ.ก.ค.ศ.

ซึ่ง ก.ค.ศ. ตั้งด้วย

เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สถานศึกษาใน สศศ. หมายถึง หน่วยงานการศึกษาหรือสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณของ สพฐ. (ยกเว้นบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒))

มีตัวอยู่จริง หมายถึง จำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่จริงในหน่วยงานปัจจุบัน ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี

/ข้อ ๕ กฎหมาย...

ข้อ ๕ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ถือปฏิบัติตาม กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. เรื่อง ชักซ้อมการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ถ้ามี) และระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือ ค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงองค์กรกลาง บริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องได้มีหลักเกณฑ์หรือมีมติเป็นหลักการให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อน เงินเดือนพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ ข้าราชการเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายได้

ข้อ ๖ การกำหนดจำนวนครั้งการลาและการมาทำงานสายให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๘๐๖๗ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ ดังนี้

๖.๑ การลาบ่อยครั้ง

๖.๑.๑ ลาเกิน ๖ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

๖.๑.๒ ลาเกิน ๘ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่วันลาไม่เกิน ๑๕ วันทำการและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานดีเด่น ผู้บังคับบัญชาตามลำดับอาจเสนอผู้มีอำนาจสั่งเลื่อน เงินเดือนพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนเงินเดือนได้

๖.๒ การมาทำงานสายเนืองๆ

๖.๒.๑ มาทำงานสายเกิน ๘ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

๖.๒.๒ มาทำงานสายเกิน ๙ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน

กรณีข้าราชการที่มีคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการคาบเกี่ยวระหว่างสถานศึกษากับสำนักงาน ให้ใช้เกณฑ์ "การลาบ่อยครั้ง" ตามข้อ ๖.๑.๒ และเกณฑ์ "การมาทำงานสายเนืองๆ" ตามข้อ ๖.๒.๒

ข้อ ๗ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกกลุ่มอันดับ ให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยให้สรุป ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

ผลการประเมินดีเด่น ระดับคะแนนประเมินร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป

ผลการประเมินดีมาก ระดับคะแนนประเมินร้อยละ ๘๐.๐๐-๘๙.๙๙

ผลการประเมินดี ระดับคะแนนประเมินร้อยละ ๗๐.๐๐-๗๙.๙๙

ผลการประเมินพอใช้ ระดับคะแนนประเมินร้อยละ ๖๐.๐๐-๖๙.๙๙

ผลการประเมินปรับปรุง ระดับคะแนนประเมินร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา (ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน)

ข้อ ๘ การแบ่งกลุ่มและการบริหารวงเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือน

๘.๑ การแบ่งกลุ่มเพื่อบริหารวงเงิน ให้แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๘.๑.๑ กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการที่รับเงินเดือน อันดับครูผู้ช่วย, คศ.๑, คศ.๒ และ คศ.๓

๘.๑.๒ กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการที่รับเงินเดือน อันดับ คศ.๔ และ คศ.๕

๘.๒ การบริหารวงเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือน ตามข้อ ๘.๑ กลุ่มที่ ๑ และ กลุ่มที่ ๒ ให้แยกวงเงิน

การเลื่อนเงินเดือนออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๘.๒.๑ กลุ่มที่ ๑ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการสายงานการสอน

๘.๒.๒ กลุ่มที่ ๒ รอง ผอ.สพท. เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาานิเทศก์ และ

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

/ทั้งนี้ ให้เลื่อนเงินเดือน...

ทั้งนี้ ให้โอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายในวงเงินของแต่ละตำแหน่งก่อน หากวงเงินเดือนของตำแหน่งใดมีเหลือจึงสามารถเกลี้ยไปให้ตำแหน่งอื่นได้

๘.๓ การนับจำนวนข้าราชการและอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการ เพื่อดำเนินวงเงิน ๓% ที่ใช้ในการโอนเงินเดือนให้ นับจากจำนวนข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี ยกเว้นข้าราชการต่อไปนี้ให้นับที่ สพฐ.

๘.๓.๑ ผอ.สพท. และผู้รักษาราชการแทน ผอ.สพท.

๘.๓.๒ ข้าราชการที่ช่วยปฏิบัติราชการที่ สพฐ.

๘.๓.๓ ข้าราชการที่ช่วยปฏิบัติราชการต่างสังกัด สพฐ.

๘.๓.๔ ข้าราชการที่ช่วยปฏิบัติราชการหน่วยงานพิเศษเป็นประจำและเต็มเวลา โดยมีได้ปฏิบัติราชการให้กับต้นสังกัด เช่น กอ.รมน., กรป.กลาง, ค.ร.ม. หรืออื่นๆ

ข้อ ๙ สพฐ. บริหารวงเงิน ๓% ในการโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมของ สพฐ. และจัดสรรวงเงินที่ใช้โอนเงินเดือนในแต่ละครั้ง (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) ให้แต่ละ สพท. ตามที่ สพฐ. กำหนด โดยคณะกรรมการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพฐ.

สำหรับวงเงินจัดสรรของคณะกรรมการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพฐ. จัดสรรตามเงื่อนไขที่ สพฐ. กำหนด ซึ่งจัดสรรให้ทุก สพท. โดยยึดหลักความเท่าเทียมและประโยชน์สูงสุดที่ข้าราชการจะได้รับอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ข้อ ๑๐ การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนข้าราชการ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

๑๐.๑ คณะกรรมการระดับ สพฐ.

สพฐ. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพฐ.

ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| (๑) เลขาธิการ กพฐ. | ประธานกรรมการ |
| (๒) รองเลขาธิการ กพฐ. ซึ่งกำกับดูแลการปฏิบัติราชการ
ของ สพร. | รองประธานกรรมการ |
| (๓) รองเลขาธิการ กพฐ. | กรรมการ |
| (๔) ผู้ช่วยเลขาธิการ กพฐ. | กรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการสำนักใน สพฐ. ที่เลขาธิการ กพฐ. มอบหมาย | กรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ | กรรมการและเลขานุการ |
| (๗) ผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| (๘) หัวหน้ากลุ่มงานโอนเงินเดือน/เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน-
โอนเงินเดือน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ บริหารวงเงินในการโอนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด สพฐ. ให้เป็นไปตาม กฎ ก.ค.ศ. การโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารวงเงิน แล้วให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องในสังกัดทราบ

๑๐.๒ คณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา

สพท. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพท. ให้ครบทุกองค์ประกอบ ดังนี้

/ (๑) ผู้อำนวยการ...

- | | |
|--|---------------------|
| (๑) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | ประธานกรรมการ |
| (๒) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคล | รองประธานกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา | กรรมการ |
| (๔) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๔ คน | กรรมการ |
| (๕) ข้าราชการสายงานการสอน จำนวน ๔ คน | กรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |
| (๗) เจ้าหน้าที่งานการเงินเดือน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ บริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการใน สพท. ที่ได้รับจัดสรรจาก สพฐ. และวงเงินที่เหลือจากคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ กศจ. ให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ.การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ และวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารวงเงิน แล้วให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องในสังกัดทราบ

ทั้งนี้ ให้ สพท. บริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการใน สพท. โดยคำนึงถึง

- (ก) ข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง
- (ข) ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในท้องถิ่นห่างไกล/ทุรกันดาร (ตามประกาศกระทรวงการคลัง)

หรือการคมนาคมไม่สะดวก หรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน

(ค) หน่วยงานการศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลัง แต่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง

ข้อ ๑๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

๑๑.๑ คณะกรรมการระดับ สพฐ.

สพฐ. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการระดับ สพฐ. ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| (๑) เลขาธิการ กพฐ. | ประธานกรรมการ |
| (๒) รองเลขาธิการ กพฐ. ซึ่งกำกับดูแลการปฏิบัติราชการ
ของ สพร. | รองประธานกรรมการ |
| (๓) รองเลขาธิการ กพฐ. | กรรมการ |
| (๔) ผู้ช่วยเลขาธิการ กพฐ. | กรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ | กรรมการและเลขานุการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| (๗) หัวหน้ากลุ่มงานการเงินเดือน/เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน-
การเงินเดือน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณาข้าราชการนับมีตัวที่ สพฐ. ตามข้อ ๘.๓ รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

๑๑.๒ คณะกรรมการระดับ สพท.

ผอ.สพท. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา ไม่น้อยกว่า ๓ คน

ประกอบด้วย

- (๑) ข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน สพท.
- (๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- (๓) ข้าราชการสายงานการสอน

/ให้คณะกรรมการ...

ให้คณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ กศจ.

๑๑.๓ คณะกรรมการระดับสถานศึกษา

ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการระดับสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า ๓ คน หากในสถานศึกษามีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ครบ ๓ คน ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาทำหนังสือขอรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการให้ครบตามจำนวน

ให้คณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ กศจ.

๑๑.๔ คณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คณะกรรมการและหน้าที่ของคณะกรรมการให้ใช้แนวทางของคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาโดยอนุโลม

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการในข้อ ๑๑ ให้คำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลและการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองด้วย

ข้อ ๑๒ การพิจารณาจ่ายเงินเดือนแต่ละครั้งให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ตามข้อ ๗) และวงเงินที่ได้รับจัดสรรมาประกอบการพิจารณาและกำหนดร้อยละโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนในแต่ละกลุ่มและอันดับเงินเดือนตามตารางฐานในการคำนวณที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

๑๒.๑ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือน ตาม กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ การเลื่อนเงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

๑๒.๒ มิให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

๑๒.๓ การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้ง เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ

๑๒.๔ เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๑๓ ขั้นตอนการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑๓.๑ ข้าราชการในเขตพื้นที่การศึกษา

(๑) สถานศึกษา/สพท. นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเสนอคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ระดับสถานศึกษา/สพท.

(๒) สถานศึกษา/สพท. จัดทำบัญชีสรุปผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของคณะกรรมการแยกแต่ละกลุ่ม (ตามข้อ ๘) พร้อมรายงานการประชุมของคณะกรรมการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเงินเดือน

(๓) สพท. ส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สพท. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อนำเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑๓.๒ ข้าราชการในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษให้นำวิธีการที่ใช้กับข้าราชการในเขตพื้นที่ศึกษามาใช้โดยอนุโลม

๑๓.๓ การส่งเงินเดือน

๑๓.๓.๑ ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ส่งเงินเดือนให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยความเห็นชอบของ กศจ.

๑๓.๓.๒ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษนำผลการพิจารณาเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ซึ่ง อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษให้ความเห็นชอบแล้วเสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ส่งเงินเดือน

๑๓.๓.๓ ให้ผู้มีอำนาจส่งเงินเดือนจัดให้มีการแจ้งผลการเงินเดือนแต่ละครั้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเงินเดือนให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเงินเดือนนั้น

ในกรณีที่ไม่ส่งเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่ส่งเงินเดือน

ข้อ ๑๔ การพิจารณาเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ช่วยราชการระหว่างสพท. ให้พิจารณา ดังนี้

๑๔.๑ กรณีที่มาช่วยราชการระหว่างครึ่งปี โดยมีผลการปฏิบัติงานคาบเกี่ยวกันทั้งสองทางให้เขตพื้นที่การศึกษาที่ข้าราชการมาช่วยราชการนำผลการปฏิบัติงานในช่วงก่อนที่จะช่วยราชการมาประกอบการพิจารณาแล้วแจ้งผลการพิจารณาไปยัง สพท. ต้นสังกัดเพื่อดำเนินการส่งเงินเดือน

๑๔.๒ กรณีที่มาช่วยราชการ โดยมีผลการปฏิบัติงานทางเขตพื้นที่การศึกษาที่ช่วยราชการครบครึ่งปี ให้เขตพื้นที่การศึกษาที่ข้าราชการมาช่วยราชการเป็นผู้พิจารณา แล้วแจ้งผลการพิจารณาไปให้ สพท. ต้นสังกัดเพื่อดำเนินการส่งเงินเดือน

ข้อ ๑๕ การพิจารณาเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับการเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ (ย้าย) หรือรับโอนมาจากส่วนราชการอื่นในระหว่างครึ่งปี ของการเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้เขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้ายหรือรับโอนเป็นผู้ดำเนินการส่งเงินเดือน โดยนำผลการปฏิบัติงานจากเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนราชการเดิมมาประกอบการพิจารณาเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๖ การไม่เงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผลให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ และให้คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบเอกสารหลักฐานการไม่เงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นโดยละเอียดเพื่อป้องกันการร้องทุกข์ในภายหลัง

ข้อ ๑๗ การรายงานผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท./ผู้รักษาราชการแทน ผอ.สพท.

ผอ.สพท./ผู้รักษาราชการแทน ผอ.สพท. จัดส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานบริหารการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ ไปที่สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการเพื่อประกอบการพิจารณาเงินเดือนของคณะกรรมการระดับ สพฐ. ตามข้อ ๑๑.๑ (สำหรับแบบบันทึกการประเมินตอนที่ ๑ และแบบบันทึกการประเมินตอนที่ ๒ ให้จัดเก็บไว้ที่ สพท. ไว้อย่างน้อยสองรอบการประเมิน)

ข้อ ๑๘ การจัดเก็บผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินจัดเก็บสรุปผลการประเมินของผู้ได้บังคับบัญชาไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้ อย่างน้อยสองรอบการประเมิน

ข้อ ๑๙ การดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามปฏิทินและใช้แบบบัญชีรายละเอียดตามที่ สพฐ. กำหนด

ข้อ ๒๐ ให้เลขาธิการ กพฐ. มีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายบุญรักษ์ ยอดเพชร)
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**คู่มือการดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**



แนวทางการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพฐ.

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วย ก.ค.ศ. ได้ออกกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป โดยมีสาระสำคัญให้เปลี่ยนวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากระบบขั้นเงินเดือนเป็นระบบร้อยละตามแบบข้าราชการพลเรือนสามัญตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ ประกอบกับ ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค มีมติเห็นชอบให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เนื่องจากประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งถือปฏิบัติมาตั้งแต่การเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๑) ไม่สอดคล้องกับกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่ประกาศใช้ใหม่ สพฐ. จึงประกาศแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพฐ. พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อ สพท. ถือปฏิบัติตั้งแต่การเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒) เป็นต้นไป พร้อมทั้งได้จัดทำคู่มือฉบับนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนระบบร้อยละให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. การบริหารวงเงินรวม

เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรวงเงินงบประมาณอย่างเป็นธรรม สพฐ. จะบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมของ สพฐ. และจัดสรรให้ทุก สพท. ในรูปแบบของคณะกรรมการบริหารวงเงินระดับ สพฐ.

๒.๑ การบริหารวงเงินระดับ สพฐ.

สพฐ. บริหารวงเงิน ๓% ที่คำนวณได้จากฐานอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน ในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของ สพฐ. และจัดสรรวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) ให้แต่ละ สพท. ตามที่ สพฐ. กำหนด โดยคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพฐ.

สำหรับวงเงินจัดสรรของคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพฐ. จัดสรรตามเงื่อนไขที่ สพฐ. กำหนด ซึ่งจัดสรรให้ทุก สพท. โดยยึดหลักความเท่าเทียมและประโยชน์สูงสุดที่ข้าราชการจะได้รับอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๒.๒ การบริหารวงเงินระดับ สพท.

สพท. บริหารวงเงิน โดยคณะกรรมการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพท. ตามที่ได้รับจัดสรรจาก สพฐ. ในการโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมของ สพท. ที่ใช้โอนเงินเดือนในแต่ละครั้ง (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม)

สำหรับวงเงินจัดสรรของคณะกรรมการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพท. จัดสรรให้ทุกกลุ่ม เพื่อคณะกรรมการพิจารณาโอนเงินเดือนนำวงเงินไปใช้พิจารณาโอนเงินเดือนข้าราชการตามเงื่อนไขที่ สพท. กำหนด ทั้งนี้ ให้ยึดหลักความเท่าเทียมและประโยชน์สูงสุดที่ข้าราชการจะได้รับอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม พร้อมทั้ง สพท. ประกาศหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดสรรวงเงินให้ทราบโดยทั่วกัน

๓. บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ

๓.๑ คณะกรรมการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือน ระดับ สพฐ.

สพฐ. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพฐ. ประกอบด้วย

(๑) เลขานุการ กพฐ.	ประธานกรรมการ
(๒) รองเลขานุการ กพฐ. ซึ่งกำกับดูแลการปฏิบัติราชการของ สพร.	รองประธานกรรมการ
(๓) รองเลขานุการ กพฐ.	กรรมการ
(๔) ผู้ช่วยเลขานุการ กพฐ.	กรรมการ
(๕) ผู้อำนวยการสำนักใน สพฐ. ที่เลขานุการ กพฐ. มอบหมาย	กรรมการ
(๖) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ	กรรมการและเลขานุการ
(๗) ผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
(๘) หัวหน้ากลุ่มงานโอนเงินเดือน/เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน-โอนเงินเดือน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ บริหารวงเงินในการโอนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด สพฐ. ให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. การโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารวงเงิน แล้วให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องในสังกัดทราบ

๓.๒ คณะกรรมการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือน ระดับ สพท.

สพท. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพท. ดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ประธานกรรมการ
(๒) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่รับผิดชอบงานด้านบุคคล	รองประธานกรรมการ
(๓) ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา	กรรมการ
(๔) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๔ คน	กรรมการ
(๕) ข้าราชการสายงานการสอน จำนวน ๔ คน	กรรมการ
(๖) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
(๗) เจ้าหน้าที่งานโอนเงินเดือน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ...

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ บริหารวงเงินในการโอนเงินเดือนข้าราชการใน สพท. ที่ได้รับจัดสรร จาก สพฐ. และวงเงินที่เหลือจากคณะกรรมการพิจารณาโอนเงินเดือนให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. การโอนเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ และวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารวงเงิน แล้วให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องในสังกัดทราบ

ทั้งนี้ ให้ สพท. บริหารวงเงินในการโอนเงินเดือนข้าราชการใน สพท. โดยคำนึงถึง

(ก) ข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง

(ข) ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในท้องถิ่นห่างไกล/ทุรกันดาร (ตามประกาศกระทรวงการคลัง) หรือการคมนาคมไม่สะดวก หรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน

(ค) หน่วยงานการศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลัง แต่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง

๓.๓ คณะกรรมการพิจารณาโอนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ

ผอ.สปท. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาโอนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย

(๑) ข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน สพท.

(๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

(๓) ข้าราชการสายงานการสอน

โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาพิจารณาโอนเงินเดือนโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือนในแต่ละอันดับ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

(ข) พิจารณาโดยยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผยมโปร่งใส และพิจารณาผล การปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์กับผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วย การศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งให้พิจารณาถึงความประพฤตินในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพ ประกอบกับข้อมูลการลา พกติดกรรมการมาทำงาน และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้นั้น

(ค) พิจารณาโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกราย ซึ่งแต่ละราย จะมีผลการพิจารณาโอนเงินเดือนซึ่งประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงิน ที่ได้รับการเลื่อนและเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อน สำหรับรายที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ระบุเหตุผล ประกอบด้วย

(ง) รายงานผลการพิจารณาต่อ ผอ.สปท.

๔. บทบาทหน้าที่ของ สพฐ.

๔.๑ กำหนดแนวปฏิบัติในการพิจารณาโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๒ ชักซ้อมการโอนเงินเดือนพร้อมปฏิทินดำเนินการ

๔.๓ จัดสรรวงเงินโอนเงินเดือนให้ทุก สพท.

๔.๔ พิจารณาโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่นับมีตัวที่ สพฐ.

๔.๕ ตรวจสอบวงเงินโอนเงินเดือนของทุก สพท. ให้ถูกต้อง หากภายหลังตรวจสอบพบว่า สพท. ได้ โอนเงินเดือนเกินวงเงินที่ได้รับจัดสรร สพฐ. จะแจ้งให้ สพท. แก้ไขคำสั่งโอนเงินเดือนให้ถูกต้อง

๔.๖ จัดสรรวงเงิน (เพิ่มเติม) ให้ สพท. ที่อยู่ในเกณฑ์ได้รับการจัดสรรตามประกาศ สพฐ.

๔.๗ ตรวจสอบการพิจารณาโอนเงินเดือนของทุก สพท. สำหรับ สพท. ที่ได้รับจัดสรรวงเงิน (เพิ่มเติม)

๕. บทบาทหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษา/สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

๕.๑ จัดทำข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรื่องการนับมีตัว ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน พร้อมจำนวนเงินรวม และวงเงิน ๓% ในการโอนเงินเดือนเพื่อรายงาน สพฐ.

๕.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการตามที่กำหนดในแนวปฏิบัติของ สพฐ.

๕.๓ นำวงเงินที่ได้รับจัดสรรจาก สพฐ. และที่ได้รับจัดสรร (เพิ่มเติม) เสนอคณะกรรมการบริหารวงเงินระดับ สพท. พร้อมทั้งประกาศหลักเกณฑ์การจัดสรรวงเงินให้ข้าราชการใน สพท. ทราบ

๕.๔ ดำเนินการพิจารณาโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรรจาก สพฐ.

๕.๕ ส่งผลการพิจารณาโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือน เพื่อนำเสนอ กศจ. ให้ความเห็นชอบ

๕.๖ รายงานผลการโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ สพฐ. ทราบตามแบบฟอร์มที่ สพฐ. กำหนด

๖. บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา

๖.๑ กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน

๖.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นการเบื้องต้น

๖.๓ ผอ.สถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

๖.๔ ผอ.สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คน หากในสถานศึกษามีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ครบ ๓ คน ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาทำหนังสือขอรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการให้ครบตามจำนวน ทำหน้าที่ พิจารณา รายงาน ผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือน

๗. บทบาทหน้าที่ของ กศจ.

การโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำหนดให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ นำผลการพิจารณาโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุก สพท. ภายในจังหวัดเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบตามกฎหมาย ก.ค.ศ. การโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑

ขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพฐ.

๑. ข้าราชการในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณของ สพฐ. (ยกเว้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ที่เลื่อนเงินเดือนตามแบบข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒)

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยแบ่งออกเป็น ๔ สายงาน ดังนี้

- (๑) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานการสอน
- (๒) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานบริหารสถานศึกษา
- (๓) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานบริหารการศึกษา
- (๔) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานนิเทศการศึกษา

ซึ่งมีระดับการประเมิน ๕ ระดับ ดังนี้

- | | |
|--------------|---|
| (๑) ดีเด่น | (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป) |
| (๒) ดีมาก | (ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙) |
| (๓) ดี | (ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙) |
| (๔) พอใช้ | (ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙) |
| (๕) ปรับปรุง | (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา) ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน |

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานไม่ตรงตำแหน่งต้องดำเนินการ ดังนี้

กรณีที่ ๑ ข้าราชการสายงานการสอน รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

เมื่อครูผู้สอนทำหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำเป็นต้องใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานบริหารสถานศึกษา ฉะนั้น การนับมีตัว ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน จึงอยู่ในกลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามหนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๑๖๑๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๑ และหนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๑๖๖๘ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ และนำวงเงิน ๓% ของอัตราเงินเดือนไปบริหารรวมอยู่ในกลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา

กรณีที่ ๒ ในช่วงเวลา ๖ เดือน (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) ดำรงตำแหน่งครูปฏิบัติราชการที่โรงเรียน ก. ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม - ๑ กุมภาพันธ์ ต่อมาได้ย้ายมาปฏิบัติราชการที่โรงเรียน ข. ตั้งแต่วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ - ๑ เมษายน (เป็นต้นไป) ต้องใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนจาก ๒ สถานศึกษามานับรวมกันให้ครบระยะเวลา ๖ เดือน ซึ่งกรณีนี้หมายความรวมถึง การย้ายต่าง สพท. ด้วย

กรณีที่ ๓ ข้าราชการสายงานการสอนได้รับคำสั่ง สพท. ให้มาปฏิบัติราชการที่กลุ่มบริหารงานบุคคล ใน สพท.

หากครูผู้สอนทำหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ต้องใช้แบบประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) โดยอนุโลม สำหรับการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้แก่ยกบริหารวงเงินต่างหาก เนื่องจากวงเงินเลื่อนเงินเดือนที่ สพฐ. จัดสรรให้ไม่เท่ากัน ฐานคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับก็มีความแตกต่างกันด้วย

กรณีที่ ๔ นาย ก. ดำรงตำแหน่งข้าราชการสายงานการสอน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม - ๒๘ กุมภาพันธ์ ต่อมาได้รับคำสั่งเปลี่ยนตำแหน่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม เป็นต้นไป ภายใน สพท. เดียวกัน นาย ก. ต้องใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๒๘ กุมภาพันธ์ และใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานบริหารสถานศึกษา ระหว่างวันที่ ๑ มีนาคม - ๓๑ มีนาคม รวมกันให้ครบช่วงระยะเวลา ๖ เดือน

๓. การนับมีตัว หมายถึง การนับจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่จริงในหน่วยงานปัจจุบัน ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี จะมีความสำคัญมากสำหรับการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละ จึงต้องคำนึงถึงปัจจัย ๒ ประการ คือ ประการแรก ข้าราชการรายนี้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่จริงและนำวงเงิน ๓% ของอัตราเงินเดือนมาคิดเป็นวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือน ประการที่สองวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนได้นำมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการรายนี้ด้วย แม้ว่าก่อนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน หรือ วันที่ ๑ ตุลาคม ข้าราชการรายนี้ได้รับคำสั่งย้าย ไปต่าง สพท. ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มีนาคม ต้นสังกัดเดิมจึงมีหน้าที่ส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนไปให้ สพท. ที่รับย้าย เพื่อดำเนินการส่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป เนื่องจากต้นสังกัดเดิมได้นำวงเงิน ๓% ของข้าราชการรายนี้มาใช้เลื่อนเงินเดือนแล้ว ดังกรณีตัวอย่าง ดังนี้

ตัวอย่างที่ ๑ นางสาวสมศรี ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ อัตราเงินเดือน ๕๐,๒๕๐ บาท สังกัด สพท.กระบี่ ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะเดิม ที่โรงเรียนในสังกัด สพท.พัทลุง เขต ๒ ตั้งแต่วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ ในกรณีนี้ สพท.กระบี่ ได้นำวงเงิน ๓% ของอัตราเงินเดือน ๕๐,๒๕๐ บาท เท่ากับจำนวนเงิน ๑,๕๐๘.๗๐ บาท มาใช้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมของ สพท.กระบี่ รวมทั้งพิจารณาเลื่อนเงินเดือน นางสาวสมศรี ด้วยแล้ว สพท.พัทลุง เขต ๒ จึงมีหน้าที่ดำเนินการส่งเลื่อนเงินเดือน นางสาวสมศรี ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ตามผลการพิจารณาของ สพท.กระบี่ โดยมีได้ใช้วงเงินของ สพท.พัทลุง เขต ๒ แต่ประการใด ฉะนั้น กรณีการกรอกข้อมูลการนับมีตัวเพื่อรายงาน สพฐ. สพท.กระบี่ จำเป็นต้องกรอกข้อมูลข้าราชการที่นับมีตัว (รวมนางสมศรี) และนำวงเงิน ๓% ของทุกราย (รวมนางสมศรี) ลงในข้อมูลของ สพท.กระบี่

ตัวอย่างที่ ๒ นายสมศักดิ์ ผอ.สพท.กระบี่ นับมีตัวและบริหารวงเงิน ๓% ของอัตราเงินเดือนที่ สพฐ. ตามแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพฐ. พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามข้อ ๘.๓ สพท.กระบี่ จึงไม่ต้องกรอกข้อมูลการนับมีตัวของ นายสมศักดิ์ ในรายละเอียดข้อมูลรายงาน สพฐ.

/ตัวอย่างที่ ๓...

ตัวอย่างที่ ๓ นางสมถวิล ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ อัตราเงินเดือน ๓๖,๒๕๐ บาท สังกัด สพป.กระบี่ ซึ่งได้รับคำสั่งให้ไปช่วยปฏิบัติราชการที่ สพป.พัทลุง เขต ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๒ สพป.พัทลุง เขต ๒ ต้องนับมีตัว นางสมถวิล ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ และนำวงเงิน ๓% ของอัตราเงินเดือน ๓๖,๒๕๐ บาท เท่ากับจำนวน ๑,๐๘๗.๕๐ บาท ไปใช้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมของ สพป.พัทลุง เขต ๒ และพิจารณาเลื่อนเงินเดือน นางสมถวิล ด้วย การกรอกข้อมูลการนับมีตัวเพื่อรายงาน สพฐ. จึงเป็นหน้าที่ของ สพป.พัทลุง เขต ๒ เนื่องจากเป็นผู้ใช้วงเงิน ๓% ของ นางสมถวิล

ตัวอย่างที่ ๔ นายมานะ ดำรงตำแหน่งข้าราชการสายงานการสอน ในสังกัด สพป.กระบี่ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม - ๒๘ กุมภาพันธ์ ต่อมาได้รับคำสั่งเปลี่ยนตำแหน่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคมเป็นต้นไปภายใน สพป.กระบี่ จึงต้องนับมีตัว นายมานะ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และนำวงเงิน ๓% ของอัตราเงินเดือน นายมานะ ไปนับรวมอยู่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สพป.กระบี่ ต้องรายงานข้อมูล นายมานะ ในช่องนับมีตัวและเงินเดือนในกลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา

สำหรับเจ้าหน้าที่เลื่อนเงินเดือนต้องคำนึงถึงสาระสำคัญในการนับมีตัว ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน ๓ ประการ คือ (๑) นับมีตัวตำแหน่งอะไร (๒) เงินเดือนเท่าไร (๓) นับมีตัวที่ไหน เพื่อสะดวกในการกรอกข้อมูลรายงาน สพฐ.

การกรอกข้อมูลการนับมีตัวตามตัวอย่างที่ ๑ - ตัวอย่างที่ ๔ สพท. ต้องดำเนินการให้ครบถ้วนและถูกต้อง เนื่องจากจะมีผลกระทบต่อวงเงิน ๓% ในการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้ง ซึ่งกระทรวงการคลังจะกำกับและตรวจสอบ หาก สพท.ใดรายงานข้อมูลและเลื่อนเงินเดือนโดยใช้วงเงินไม่ถูกต้อง ก็ต้องแก้ไขคำสั่งให้ถูกต้องทุกครั้ง

๔. คณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับเขตพื้นที่การศึกษา

สพท. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามแนวปฏิบัติการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพฐ. พ.ศ. ๒๕๖๒

หน้าที่หลัก บริหารวงเงินที่ สพฐ. จัดสรรให้ สพท. ในแต่ละรอบการเลื่อนเงินเดือน เช่น การเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒) สพฐ. แจงให้ สพท. เลื่อนเงินเดือนข้าราชการอัตราร้อยละ ๒.๙๙ ของเงินเดือนข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ของการนับมีตัวของ สพท. ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ซึ่งคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษาจะจัดสรรวงเงินให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการใน สพท. ตามประกาศการจัดสรรวงเงินของ สพท.

ยกตัวอย่าง เช่น สพป.แม่ฮ่องสอน เขต ๒ กรอกข้อมูลนับมีตัว ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ รายงาน สพฐ.ว่า รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและสายงานการสอน มีจำนวน ๓๐ คน เงินเดือนรวม ๕๐๐,๐๐๐ บาท ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีจำนวน ๑๒ คน เงินเดือนรวม ๔๐๐,๐๐๐ บาท รอง ผอ.สพท. มีจำนวน ๒ คน เงินเดือนรวม ๕๘,๐๐๐ บาท (ไม่นับ ผอ.สพท. เนื่องจากนับมีตัวที่ สพฐ.) สายงานนิเทศการศึกษา มีจำนวน ๕ คน เงินเดือนรวม ๒๔๐,๐๐๐ บาท รวมเงินเดือนทั้งสิ้น เท่ากับ ๑,๑๙๘,๐๐๐ บาท (๕๐๐,๐๐๐ + ๔๐๐,๐๐๐ + ๕๘,๐๐๐ + ๒๔๐,๐๐๐) คณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนอาจกำหนดให้ใช้วงเงิน ๒.๘๐ ของเงินเดือนข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ สำหรับเงินที่กั้นไว้ ๐.๑๙ อาจจัดสรรเพิ่มเติมให้ข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย กันดาร การคมนาคมไม่สะดวก สถานศึกษาที่ขาดอัตรากำลังแต่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง โดย สพท. ต้องประกาศเป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กั้นไว้เพื่อการบริหารสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทราบโดยทั่วไปเป็นการล่วงหน้าก่อนมีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๕. คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ผอ.สพท. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษาไม่น้อยกว่า ๓ คน ตามแนวปฏิบัติการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ สพฐ. กำหนด

ขั้นตอนที่ ๑ พิจารณาฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ดังนี้

อันดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
		ระดับ	อัตรา
คศ.๕	๖๐,๘๕๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๖๘,๕๖๐
	๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง	๖๐,๘๓๐
คศ.๔	๕๐,๓๓๐ - ๖๙,๐๕๐	บน	๕๙,๖๓๐
	๒๔,๕๐๐ - ๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
คศ.๓	๔๐,๒๘๐ - ๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
	๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
คศ.๒	๓๐,๒๑๐ - ๔๑,๖๒๐	บน	๓๕,๒๗๐
	๑๖,๑๙๐ - ๓๐,๒๐๐	ล่าง	๓๐,๒๐๐
คศ.๑	๒๔,๘๙๐ - ๓๔,๓๑๐	บน	๒๙,๖๐๐
	๑๕,๔๕๐ - ๒๔,๘๘๐	ล่าง	๒๒,๗๘๐
ครูผู้ช่วย	๑๙,๙๑๐ - ๒๔,๗๕๐	บน	๒๒,๓๓๐
	๑๕,๐๕๐ - ๑๙,๙๐๐	ล่าง	๑๗,๔๘๐

หมายเหตุ ฐานในการคำนวณนี้เป็นข้อมูลที่ ก.ค.ศ. นำเสนอใน video conference ณ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

ขั้นตอนที่ ๒ ตรวจสอบจำนวนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ทุกราย (ซึ่งอาจมีจำนวน ๘๐ คน แต่ในตัวอย่างกรณีศึกษานี้ กำหนดจำนวน ๕ คน เฉพาะสายงานการสอน)

๑. นาย ก	ครูผู้ช่วย	เงินเดือน ๑๘,๖๙๐ บาท
๒. นาย ข	ครู คศ.๑	เงินเดือน ๒๘,๒๑๐ บาท
๓. นาย ค	ครู คศ.๒	เงินเดือน ๓๔,๔๓๐ บาท
๔. นาย ง	ครู คศ.๓	เงินเดือน ๕๗,๕๐๐ บาท
๕. นาย จ	ครู คศ.๔	เงินเดือน ๕๙,๑๙๐ บาท

สมมติว่า กรณีศึกษานี้ มีครู จำนวน ๕ ราย รวมเงินเดือน ๑๙๘,๐๒๐ บาท คณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนให้ใช้วงเงินเลื่อน ๒.๘๐%

$$\text{วงเงิน } ๒.๘๐\% \text{ เท่ากับ } \frac{๒.๘๐ \times ๑๙๘,๐๒๐}{๑๐๐} = ๕,๕๔๔.๕๖ \text{ บาท}$$

/ขั้นตอนที่ ๓...

ขั้นตอนที่ ๓ นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน มาประกอบการพิจารณากำหนดร้อยละการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล โดยคำนึงถึง (๑) ระดับ ผลการประเมิน (๒) ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับ และ (๓) วงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือน จำนวน ๕,๕๔๔.๕๖ บาท

ขั้นตอนที่ ๔ สร้างโปรแกรมคำนวณการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสะดวกในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ขั้นตอนที่ ๕ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ต้องแยกการพิจารณาออกเป็น ๒ กลุ่ม ตามมติ ค.ร.ม. ก่อน คือ

กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการที่รับเงินเดือน อันดับครูผู้ช่วย คศ.๑ คศ.๒ และ คศ.๓

กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการที่รับเงินเดือน อันดับ คศ.๔ – คศ.๕

ต่อจากนั้นจึงแยกวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ ๑ (รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน)

กลุ่มที่ ๒ (รอง ผอ.สพท. เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ถ้ามี)ศึกษานิเทศก์ และ

ผู้อำนวยการสถานศึกษา)

กรณีศึกษานี้ พิจารณาเฉพาะสายงานการสอน

ตัวอย่างที่ ๑ นาย ก

๑. ตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย	
๒. เงินเดือน	๑๘,๖๕๐ บาท	
๓. ฐานคำนวณ	ล่าง (๑๗,๔๘๐ บาท)	
๔. ร้อยละที่ได้เลื่อน	๒.๙๐	
๕. การคำนวณ	$\frac{๒.๙๐ \times ๑๗,๔๘๐}{๑๐๐}$	= ๕๐๖.๙๒ บาท

๖. ปิดเศษเป็นหลักสิบ ฉะนั้น นาย ก จะได้เลื่อนเงินเดือน ๕๑๐ บาท

ตัวอย่างที่ ๒ นาย ง

๑. ตำแหน่ง	ครู คศ.๓	
๒. เงินเดือน	๕๗,๕๐๐ บาท	
๓. ฐานคำนวณ	บน (๔๙,๓๓๐ บาท)	
๔. ร้อยละที่ได้เลื่อน	๒.๘๐	
๕. การคำนวณ	$\frac{๒.๘๐ \times ๔๙,๓๓๐}{๑๐๐}$	= ๑,๓๘๑.๒๔ บาท

๖. นาย ง จะได้เลื่อนเงินเดือน ๕๘,๓๙๐ บาท + ค่าตอบแทนพิเศษ ๔๙๑.๒๔ บาท

หมายเหตุ เนื่องจาก นาย ง เงินเดือนเต็มขั้น คศ.๓ อัตราเงินเดือน ๕๘,๓๙๐ บาท ยังไม่สามารถ สไลด์ไปปรับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ ได้ ต้องเป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ สำหรับค่าตอบแทนพิเศษต้องได้รับเงินตามความเป็นจริง ไม่สามารถปิดเศษเป็นหลักสิบบาทได้ อนึ่ง เมื่อคราวการเลื่อนเงินเดือน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ นาย ง ต้องได้รับการเลื่อนเงินเดือนอัตรา ๕๘,๓๙๐ บาท รวมกับเงินเดือนที่ได้รับการพิจารณาเป็นเงินเดือนใหม่ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ โดยไม่สามารถนำ ค่าตอบแทนพิเศษ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ มาบวกกรรวมเป็นเงินเลื่อนได้

สรุป วงเงินการโอนเงินเดือนข้าราชการ คือ

- | | |
|------------------------------|----------------------|
| ๑. นาย ก ได้เลื่อนร้อยละ (?) | เงินที่ได้เลื่อน (?) |
| ๒. นาย ข ได้เลื่อนร้อยละ (?) | เงินที่ได้เลื่อน (?) |
| ๓. นาย ค ได้เลื่อนร้อยละ (?) | เงินที่ได้เลื่อน (?) |
| ๔. นาย ง ได้เลื่อนร้อยละ (?) | เงินที่ได้เลื่อน (?) |
| ๕. นาย จ ได้เลื่อนร้อยละ (?) | เงินที่ได้เลื่อน (?) |

รวมจำนวนเงินที่เลื่อนเท่ากับวงเงิน ๒.๘๐% = ๕,๕๔๔.๕๖ บาท

๖. การสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนนำผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ซึ่งประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อน สำหรับรายที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ระบุเหตุผลประกอบด้วย) เสนอ ผอ.สพท. นำผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดเสนอผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเพื่อเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๗. การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนทราบ เป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือน



ภาคผนวก

คำถามเกี่ยวกับการโอนเงินเดือนแบบร้อยละ

ข้อ ๑ เรื่องปฏิทินงานเงินเดือน กับ ปฏิทินงานจ่ายตรงกรมบัญชีกลาง การแจ้งให้เขตปฏิบัติ รบวงของใหม่ที่กำลังจะกำหนดมาให้สอดคล้องในวันเวลาด้วย (ตอนนี้ของงานจ่ายตรงประจำปีออกมาแล้ว)

ปฏิทินของงานเงินเดือน ขอความกรุณากำหนดเผื่อเวลาให้โรงเรียนและเขตพื้นที่ได้มีเวลาตรวจสอบตรวจทาน รวมถึงมีเวลานัดประชุมคณะกรรมการต่างๆ ที่จำเป็นจะต้องมีในแนวปฏิบัติให้ด้วย เพราะอย่างไร เงินเดือนเดือน ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ทันในสิ้นเดือนเมษายนตามปฏิทินจ่ายตรงอยู่แล้ว

คำตอบ สพฐ. จะปรับปฏิทินการดำเนินงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกันกับระบบจ่ายตรงตามที่เสนอ

ข้อ ๒ ในการบริหารวงเงิน สมมติว่า มีการประชุม กศจ.ผ่านไปแล้ว คำสั่งโอนเงินเดือนออกแล้ว ตรวจสอบพบความผิดพลาด คลาดเคลื่อนข้อมูลของโรงเรียนหนึ่ง หากจะมีการขอทบทวน จะมีแนวทางใดที่จะไม่ให้กระทบทั้งเขต (ขอทบทวนเป็นเฉพาะรายโรงเรียน)

คำตอบ หากมีคำสั่งโอนเงินเดือนคลาดเคลื่อนเฉพาะโรงเรียนหนึ่ง สมควรแก้ไขคำสั่งโอนเงินเดือนเฉพาะส่วนของโรงเรียนที่มีปัญหาเท่านั้น

ข้อ ๓ เพื่อการออกคำสั่งให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเป็นไปในแนวเดียวกัน ขอความกรุณา สพฐ. จัดทำตัวอย่างให้เขตพื้นที่ปฏิบัติ จะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

คำตอบ สพฐ. เคยส่งตัวอย่างคำสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ ตามหนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๑๘๐๙ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๖ สพท. สามารถนำมาปรับใช้โดยอนุโลมได้ทันที

ข้อ ๔ กรณีเลื่อนและแต่งตั้งให้มีตำแหน่งและวิทยฐานะที่สูงขึ้น ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นมา เช่น ครูผู้ช่วย เป็น ครู/ครู คศ.๑ เป็นครู คศ.๒ การให้ได้รับเงินเดือนจะปฏิบัติอย่างไร / สพฐ. และ ก.ค.ศ. จะมีหนังสือแจ้งแนวปฏิบัติต่างๆ ให้เขตพื้นที่ถือปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกันหรือไม่ / คำถามนี้ยังไม่มีคำตอบ... ขอคำตอบที่ชัดเจนค่ะ เพราะขณะนี้ยังสงสัยกันอยู่มากกว่า จะเป็นขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่าหรือเท่าเดิม รอคำตอบเช่นกันค่ะ กำลังจะมีคำสั่งอีกเยอะ..ขอบคุณค่ะ

คำตอบ กฏ ก.ค.ศ. การโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ทำให้บัญชีเงินเดือนชั่วคราวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพซึ่งเป็นระบบขั้นเงินเดือนถูกยกเลิกด้วย ดังนั้น การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะสูงขึ้น จึงต้องสั่งให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิมแต่เปลี่ยนวิทยฐานะเท่านั้น เช่น ครู คศ.๑ รับเงินเดือนอัตรา ๒๔,๒๙๐ บาท เป็น ครู คศ.๒ รับเงินเดือนเท่าเดิม

ข้อ ๕ กรณีได้รับวิทยฐานะสูงกว่าเดิมก่อน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ แก้ไขคำสั่งเลื่อนขั้นแบบแท่ง แล้วมาแก้ไขเป็นร้อยละ (คำสั่งออกหลังเลื่อน ๑ เมษายน ๒๕๖๒) จะไปแก้ไขระบบจ่ายตรงเงินเดือนอย่างไร เพราะในระบบจ่ายตรงเขาต้องปรับให้เลื่อนเป็นร้อยละ เงินเดือนครูเป็นร้อยละเหมือน ๓๘ ค. (๒) เราต้องมาปรับแก้ร้อยละในระบบจ่ายตรงเป็นรายคน จำนวนครูเป็นพันคนเกือบทุกเขต ขอเวลาให้พวกเราได้ทำแบบอย่างเร่งรีบด้วยค่ะ

คำตอบ กรมบัญชีกลางจะปรับปรุงระบบจ่ายตรงให้สอดคล้องกับการโอนเงินเดือนแบบร้อยละ สำหรับเจ้าหน้าที่ใน สพท. คงต้องระดมทรัพยากรบุคคลแก้ไขข้อมูลเงินเดือนในระบบจ่ายตรงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับเงินเดือนตรงตามกำหนดเวลา

ข้อ ๖ ผลการประเมินอยู่ในกลุ่มดีเด่น พอมาเลื่อนเงินเดือน ได้เลื่อนร้อยละอยู่ในกลุ่มดีมาก เนื่องจากเงินไม่พอ แบบนี้ช่วยหาวิธีแก้ปัญหาให้ด้วยค่ะ คนทำไม่ยากเจ็บตัวค่ะ เราเจอปัญหาโดนร้องมาแล้วกรณีเลื่อนแบบนี้

คำตอบ นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาพร้อมกับวงเงินที่ได้รับจัดสรร จึงกำหนดค่าร้อยละ อัตราการได้รับการเลื่อนเงินเดือน ตรวจสอบซ้ำอีกครั้งเพื่อความถูกต้องจึงเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน หากต้องการความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ควรตั้งคณะกรรมการตรวจสอบผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอีกครั้งก็ได้

ข้อ ๗ โรงเรียนฝากถามกันมามาก กรณีผู้รักษาการ ผอ.ร.ร. ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นสายผู้สอน แต่ในขณะที่เดียวกันก็แต่งตั้งให้เป็นผู้รักษาการ ผอ.ร.ร. มีอำนาจเหมือน ผอ.ร.ร. หมายถึง มีสิทธิมีเสียงและลงนาม หนังสือต่างๆ แทน ผอ.ร.ร. ในขณะนั้นได้ แต่สายผู้สอนคือ ผู้ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก และบางคนเพิ่งได้รับ แต่งตั้งไม่กี่วันก็ยกให้มาคิดเงินเดือนร่วมกับผู้บริหาร ทำให้เขาไม่สามารถมาแข่งกับผู้บริหารจริงได้ การได้เงินเดือน แจ่งเป็นหนังสือให้ปฏิบัติแนวทางนี้ ผู้รักษาการก็จะได้น้อยหรือไม่ได้ความชอบพิเศษ จึงมีความสงสัยว่า รอง ผอ.ร.ร. อยู่สายบริหาร แต่เวลาคิดเงินเดือนก็ให้ไปคิดในสายผู้สอน แต่สายผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารไม่กี่วันให้คิดเงินเดือนกับผู้บริหาร จนมีหลายคนต้องมาลาออกจากรักษาการฯ ไม่มีใครอยากรักษาการ ร.ร.เลยแต่งตั้งครูผู้ช่วย

๗.๑ รักษาการ ผอ.ร.ร. ทั้งๆ ที่มี คศ.๒ คศ.๓ ในโรงเรียนนั้น จึงขอฝากให้ ก.ค.ศ.ได้พิจารณา อีกครั้ง และขอคำถามเกี่ยวกับการประเมิน และในการโยกย้ายก็สัมพันธ์กันหมดค่ะ ขอบคุณค่ะ

คำตอบ การนับมีตัว ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน หากข้าราชการสายงานการสอน รักษาการในตำแหน่ง ผอ.สถานศึกษา ต้องนับอยู่ในกลุ่ม ผอ.สถานศึกษา ตามหนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๑๖๑๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๑ และ ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๑๖๖๘ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันทุก สพท.

๗.๒ รักษาการ ผอ.ร.ร. เขาได้รับแต่งตั้งให้บริหารก็บริหารตามหน้าที่แบบผู้บริหาร แต่เวลา เลื่อนเงินเดือนเขาเป็นครูสายผู้สอน เขาขอเลื่อนเงินเดือนกลุ่มสายผู้สอนเดิมเขาจะไม่กระทบเรื่องต่างๆ ได้ไหมค่ะ กรณีครูรักษาการ ผอ.ร.ร. ต้องใช้แบบประเมินแบบใด แบบสายผู้สอน หรือสายผู้บริหารการศึกษา เพราะ ตามหนังสือสั่งการ สพฐ. แจ่งให้คิดในกลุ่ม ผอ.ร.ร. เท่านั้น

คำตอบ ครูรักษาการ ผอ.ร.ร. ต้องใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานบริหารสถานศึกษา เนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ ผอ.สถานศึกษา

ข้อ ๘ กรณีครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๔ เดือน และเสียชีวิตก่อนวันที่ ๑ มี.ค./๑ ก.ย. ให้เลื่อนเงินเดือนได้นั้น จะให้ใช้เม็ดเงินมาจากส่วนใดในการเลื่อน เนื่องจาก ณ วันที่ ๑ มี.ค./๑ ก.ย. ไม่ได้นับตัว และไม่มีฐานเงินเดือน

คำตอบ กรณีที่ ๑ ตามกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๑๘ ระบุว่า “ในกรณีที่แล้วมา ถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ให้ผู้มีอำนาจสั่ง เลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้น ถึงแก่ความตาย” กรณีนี้จึงไม่กระทบต่อเม็ดเงินที่จะใช้เลื่อนเงินเดือน

กรณีที่ ๒ หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามข้อ ๑๐ ของ กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และปฏิบัติราชการในรอบการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเกิน ๔ เดือน แต่ถึงแก่ความตาย ก่อนวันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน สามารถส่งเลื่อนเงินเดือนได้โดยให้ระบุในหัวคำสั่งว่า “เลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ” และใช้วงเงิน ๓% ของเจ้าตัวเป็นเม็ดเงินในการเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๙ การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ครูเป็นการเฉพาะรายนั้น จะให้ ศธจ./สพท./ร.ร. เป็นผู้แจ้ง เนื่องจากแต่ละเขตมีครูเป็นจำนวนมาก

คำตอบ ศธจ. อาจเสนอ กศจ. มอบหมายผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย ดังนี้

๑. ผอ.สพท. แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ รอง ผอ.สพท., เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ถ้ามี), ผอ.สถานศึกษา และเจ้าหน้าที่ใน สพท. ทราบ

๒. ผอ.สถานศึกษา แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ รอง ผอ.สถานศึกษา และข้าราชการสายงาน การสอนทราบ

ข้อ ๑๐ การนับมีตัว ๑ มี.ค.๖๒ เนื่องจากจะมีการแต่งตั้งให้ผู้ผ่านการคัดเลือกดำรงตำแหน่ง ผอ.ร.ร. ในวันที่ ๑ มี.ค.๒๕๖๒ หากมีครูสอบ ผอ.ร.ร.ได้ การนับมีตัวให้นับในกลุ่มตำแหน่ง ผอ.ร.ร.เลย (แม้ยังไม่ได้ส่งตัว) ใช่หรือไม่

คำตอบ ยึดคำสั่งแต่งตั้งเป็นหลัก หากแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผอ.สถานศึกษา วันที่ ๑ มี.ค.๒๕๖๒ ก็ต้องนับมีตัวในตำแหน่ง ผอ.สถานศึกษา และนำวงเงิน ๓% ไปบริหารในกลุ่ม ผอ.สถานศึกษา

ข้อ ๑๑ กลุ่ม คศ.๔ จะเลื่อนแบบไหนคะ ปกติเขตส่งเลื่อน ๐.๕/๑ ขึ้น ไปเลยในรอบการเลื่อนนั้นๆ หากได้รับโควตาเพิ่มถึงแก้ไขคำสั่งย้อนหลัง ขอบคุณคะ

คำตอบ หากข้าราชการสายงานการสอน วิทยฐานะเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ ต้องบริหาร วงเงินในกลุ่มข้าราชการสายงานการสอน + รอง ผอ.สถานศึกษา ซึ่งอยู่ในกลุ่มผู้รับเงินเดือน คศ.๔ – คศ.๕ การส่งเลื่อนเงินเดือนต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินที่ได้รับจัดสรรจากคณะกรรมการบริหารวงเงินระดับ สพท. ตามแนวปฏิบัติการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพฐ. พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๑๒ ต้องมีการกันเงินสำหรับข้าราชการครูที่ส่งผลงานทางวิชาการหรือไม่

คำตอบ ไม่ต้องกันเงิน หากข้าราชการครูรายได้ได้รับคำสั่งเลื่อนวิทยฐานะย้อนหลัง สามารถเบิกเงิน จากงบบุคลากรได้

ข้อ ๑๓ ตามที่ ก.ค.ศ. ได้ตอบคำถามเมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ว่า ว ๑๐/๒๕๕๒ ได้ถูกยกเลิกโดย กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ไม่สามารถนำมาใช้ได้ อีก ฉะนั้น ข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีเวลาปฏิบัติราชการ ๓ เดือน ๑๕ วัน จะต้องรอมติ ก.ค.ศ. ใหม่ ใช่หรือไม่ และหากยังไม่มิมติ ก.ค.ศ. ใหม่ ข้าราชการกลุ่มนี้จะไม่ได้เลื่อนเงินเดือนใช่หรือไม่

คำตอบ ตามข้อ ๑๙ วรรคแรก แห่ง กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ระบุว่า “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อน เงินเดือนได้ ตามข้อ ๑๐ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสาย ตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผล

/เป็นกรณีพิเศษ...

เป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเสนอ กศจ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้น”

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งว่า กำลังดำเนินการจัดทำหนังสือชักซ้อมแนวปฏิบัติการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายเนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ เพื่อถือปฏิบัติแทนข้อความตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๘/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๒

ข้อ ๑๔ กรณีข้าราชการครูที่มีเงินเดือนเต็มขั้นเมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ (คศ.๒ รับเงินเดือน ๔๑,๖๒๐ บาท /คศ.๓ รับเงินเดือน ๕๘,๓๙๐ บาท) จะสไลด์เงินเดือนหรือไม่อย่างไร เพื่อจะได้นำเงินเดือนมาคำนวณวงจรร้อยละ ๓

คำตอบ การสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ไปรับเงินเดือนอีกอันดับหนึ่งต้องดำเนินการตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ กล่าวคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับเงินเดือนเต็มขั้นอยู่แล้วก่อนการสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ไปอาศัยรับเงินเดือนในอันดับถัดไปอีกหนึ่งอันดับตั้งแต่การเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งที่หนึ่งครั้งปีแรก หรือครั้งที่สองครั้งปีหลัง ซึ่งเป็นครั้งที่ถัดจากได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือนเดิมแล้วแต่กรณี

ฉะนั้น ครู คศ.๒ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ อัตรา ๔๑,๖๒๐ บาท (เต็มขั้น) และครู คศ.๓ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ อัตรา ๕๘,๓๙๐ บาท (เต็มขั้น) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ จึงสั่งให้ไปรับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ และ คศ.๔ แล้วแต่กรณีได้ในการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒) แต่หาก ครู คศ.๒ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ อัตรา ๔๐,๙๙๐ บาท (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑) ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒) จำนวนเงินเลื่อน ๑,๒๑๕ บาท ต้องสั่งข้าราชการครูรายนี้ให้ได้รับเงินเดือน คศ.๒ อัตรา ๔๑,๖๒๐ บาท และได้รับคำตอบแทนพิเศษ จำนวน ๕๘๕ บาท ในการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒) และสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ไปอาศัยรับเงินเดือนในอันดับ คศ.๓ เมื่อคราวการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒) เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๑๕ กรณีคนมาช่วยราชการที่เขต มี ๒ ประเด็น ค่ะ ๑. ตำแหน่งเป็นครูผู้สอน มาช่วยงาน ICT ที่เขต การนับมีตัวให้นับที่เขต (รวมกับ ๓๘ ค. (๒)) แบบประเมินใช้แบบ ๓๘ ค. (๒) แต่ฐานคำนวณเงินเดือนใช้ของครู ๒. ตำแหน่ง ผอ.ร.ร. มาช่วยงานในกลุ่มนิเทศที่เขต การนับมีตัวให้นับที่เขตรวมกับกลุ่มนิเทศ แบบประเมินใช้แบบ ผอ.ร.ร. หรือ ศึกษานิเทศก์ (เพราะปฏิบัติงานในกลุ่มนิเทศ)

คำตอบ กรณีที่ ๑ ครูผู้สอนได้รับคำสั่ง สพท. มาปฏิบัติงาน ICT ที่เขตพื้นที่การศึกษาเต็มเวลา ต้องใช้แบบประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) โดยอนุโลม สำหรับการบริหารการเงินเงินเดือนให้แยกบริหารการเงินต่างหากอยู่ในกลุ่มครูช่วยราชการเนื่องจากวงเงินเงินเดือนที่ สพท. จัดสรรให้ไม่เท่ากัน ฐานคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับก็มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ ๒ ผอ.สถานศึกษาได้รับคำสั่ง สพท. มาปฏิบัติงานที่กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาใน สพท. ต้องใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานนิเทศการศึกษาตามภารกิจงานที่ปฏิบัติจริง การนับมีตัวและบริหารวงเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนสามารถดำเนินการตามข้อ ๘.๒ ของประกาศ สพฐ. เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพฐ. พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๑๖ ตามระเบียบกำหนดวงเงินเลื่อนร้อยละ ๓ ของเงินเดือนรวม จำเป็นต้องนำเสนอขอความเห็นชอบการจัดสรรวงเงินต่อ กศจ. อีกหรือไม่

คำตอบ ๑. ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๓๙ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ข้อ ๓ ได้ตอบข้อหารือของ สพฐ. กรณีการจัดสรรโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้พิจารณาจัดสรรสำหรับข้าราชการ กลุ่มที่ ๑ (ครูผู้ช่วย, คศ.๑, คศ.๒ และ คศ.๓) ไม่มีผลใช้บังคับแล้ว

๒. การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการใน สพท. ให้ดำเนินการตามข้อ ๑๐.๒ โดยคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพท.

ข้อ ๑๗ การประกาศอัตราร้อยละการเลื่อนในแต่ละกลุ่ม หรือแต่ละโรงเรียน ต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทุกกลุ่มหรือทุกโรงเรียน หรือไม่ ขอให้ออกแนวปฏิบัติด้วย เช่น ตัวอย่าง ดีเด่น เลื่อนร้อยละ ๒.๘๐ ดีมาก เลื่อนร้อยละ ๒.๕๐ ระดับดี เลื่อนร้อยละ ๒.๐๐ พอใช้ เลื่อนร้อยละ ๑.๕๐ ปรับปรุง ไม่ได้เลื่อน เป็นต้น

คำตอบ ตามประกาศ สพฐ. เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพฐ. พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๑.๒ ให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพท. ทำหน้าที่ พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ กศจ. ดังนั้น การประกาศอัตราร้อยละ ฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนจึงเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพท. ที่ต้องกำหนดอัตราร้อยละในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และเสนอ ผอ.สพท. เพื่อประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปโดย สพท.

ข้อ ๑๘ ในแบบประเมินการนำผลการประเมินปฏิบัติงานไปเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คน ทำหน้าที่ พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ **ถาม** คณะ โรงเรียนนี้มีครู ๑ คน ผู้บริหาร ๑ คน จะแต่งตั้งกรรมการจากที่ไหนไม่น้อยกว่า ๓ คน แล้วครูสามารถประเมินตนเองเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้ด้วยหรือไม่

คำตอบ ๑. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยประเมินจากเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา

๒. ตามประกาศ สพฐ. เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพฐ. พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๑.๓ ระบุว่า “ให้ ผอ.สถานศึกษาพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการระดับสถานศึกษาไม่น้อยกว่า ๓ คน หากในสถานศึกษามีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ครบ ๓ คน ให้ ผอ.สถานศึกษา ทำหนังสือขอรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการให้ครบตามจำนวน”

ข้อ ๑๙ มีประเด็นย่อย ดังนี้

๑๙.๑ การทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ผอ.ร.ร. บรรจุ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ก่อนหน้าทำข้อตกลงกับ ผอ.ร.ร. ฐานะสายผู้สอน ต้องทำข้อตกลงใหม่หรือไม่อย่างไร

๑๙.๒ รก.ผอ.ร.ร./ครู รก.ผอ.ร.ร. ที่ลงนามในข้อตกลงกับ ผอ.สพท. ไปแล้ว ต้องทำข้อตกลงใหม่กับ ผอ.ร.ร.คนใหม่ ใช่หรือไม่

๑๙.๓ ครู รก.ผอ.ร.ร. ต้องใช้แบบประเมินฯ แบบใด

๑๙.๔ ผู้ที่ได้รับคำสั่งย้ายหลังทำข้อตกลง ต้องไปทำข้อตกลงกับ ร.ร.ใหม่/เขตพื้นที่ใหม่ ใช่หรือไม่อย่างไร ข้อตกลงที่ทำไว้ก่อน ถูกยกเลิกโดยข้อตกลงใหม่หรือไม่อย่างไร

คำตอบ ๑๙.๑ การทำข้อตกลงในฐานะผู้รักษาการในตำแหน่ง ผอ.สถานศึกษา ถือว่ามีผลทางนิติกรรมแล้ว แต่หาก ผอ.สถานศึกษา ที่มารับหน้าที่ใหม่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ มีความประสงค์จะทำข้อตกลงใหม่ ย่อมอยู่ในดุลยพินิจ

๑๙.๒ เหมือนข้อ ๑๙.๑

๑๙.๓ เมื่อครูรักษาการในตำแหน่ง ผอ.สถานศึกษา ต้องใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษา ตามภารกิจที่ปฏิบัติงานจริง

๑๙.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้ง หากมีช่วงเวลาคาบเกี่ยวในแต่ละรอบการประเมิน เช่น ปฏิบัติงานที่สถานศึกษา ก ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ ธันวาคม ต่อมาย้ายไปดำรงตำแหน่งที่สถานศึกษา ข ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม - ๓๑ มีนาคม ต้องนำผลการประเมินจากสถานศึกษา ก (ซึ่งมีข้อตกลงของสถานศึกษา ก.) มานับรวมกันกับผลการประเมินของสถานศึกษา ข (ซึ่งมีข้อตกลงของสถานศึกษา ข) ให้ครบช่วงระยะเวลา ๖ เดือน เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับ สพท. ทั้งนี้ ตัวชี้วัด ผลการประเมิน บันทึกหลักฐาน ร่องรอย ต้องเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

ปฏิทินการปฏิบัติงาน
เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ / ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒)

ภายในวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๒

- สพท./สศศ. จัดส่งบัญชีแสดงรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างประจำที่ไปช่วยปฏิบัติราชการที่ สพฐ. และต่างสังกัด สพฐ. (เอกสารหมายเลข ๑/๑) (เอกสารหมายเลข ๑/๒) ไปยัง สพฐ.
- สพท./สศศ. จัดส่งบัญชีรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างประจำช่วยปฏิบัติราชการต่าง สพท./ศรจ./ศรภ. (เอกสารหมายเลข ๑/๓) (เอกสารหมายเลข ๑/๔) ไปยัง สพท.ที่เกี่ยวข้อง
- สพท./สศศ. จัดส่งบัญชีแสดงจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ/ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) และลูกจ้างประจำ ที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ (เอกสารหมายเลข ๑/๕) (เอกสารหมายเลข ๑/๖) ไปยัง สพฐ.
- สพท./สศศ. กรอกข้อมูลการนับมีตัวข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ (ตำแหน่ง รอง ผอ.สถานศึกษา, ข้าราชการสายงานการสอน, รอง ผอ.สพท., เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ถ้ามี), ศึกษานิเทศก์ และ ผอ.สถานศึกษา) ด้วยโปรแกรมของสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สพฐ. ทาง www.techno.bopp.go.th/obec_salary และจัดส่งบัญชีรายละเอียดที่มีผู้รับรองความถูกต้อง ไปยัง สพฐ.

ภายในวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๒

- สพฐ. โดยคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ระดับ สพฐ. แจ้งการจัดสรรวงเงินให้ทุก สพท.ทราบ

ภายในวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๒

- ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- สพท. ส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของ ผอ.สพท./ผู้รักษาราชการแทน ผอ.สพท. (เอกสารหมายเลข ๑/๗) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานบริหารการศึกษา (เอกสารหมายเลข ๑/๘) ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง ผอ.สพท./ผู้รักษาราชการแทน ผอ.สพท. (เอกสารหมายเลข ๑/๙) ไปยัง สพฐ.

ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๒

- สพท. โดยคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ระดับ สพท. แจ้งการจัดสรรวงเงินให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนทราบ

ภายในวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๒

- สถานศึกษา จัดทำบัญชีรายละเอียดข้อมูลข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ เสนอคณะกรรมการสถานศึกษา ตรวจสอบคุณสมบัติและพิจารณาผลการปฏิบัติงานข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ
- สถานศึกษารายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำต่อ สพท./สศศ.

ภายในวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒

- สพท. จัดทำบัญชีรายละเอียดเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขึ้นค่าจ้างประจำใน สพท. และ ผอ.สถานศึกษา ต่อคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ระดับ สพท.

/ภายในวันที่...

ภายในวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๒

- คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ระดับ สพท. พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำในเขตพื้นที่การศึกษา
- คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในสังกัด สศศ. พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำในศูนย์การศึกษาพิเศษและโรงเรียนในสังกัด สศศ.

ภายในวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒

- สพท./สศศ. นำผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด เสนอขอความเห็นชอบต่อ กศจ./อ.ก.ค.ศ. สศศ. แล้วแต่กรณี
- ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และแจ้งผลการพิจารณาของข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ที่มาช่วยราชการไปยัง สพท. ต้นสังกัด
- สพท./สศศ. จัดส่งบัญชีแสดงผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) บัญชีแสดงผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ/ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) /เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ (เอกสารหมายเลข ๑/๑๐) (เอกสารหมายเลข ๑/๑๑) และ (เอกสารหมายเลข ๑/๑๒) ไปยัง สพฐ.
- สพท./สศศ. กรอกข้อมูลแสดงผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ (ตำแหน่ง รอง ผอ.สถานศึกษา, ข้าราชการสายงานการสอน, รอง ผอ.สพท., เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ถ้ามี), ศึกษานิเทศก์ และ ผอ.สถานศึกษา) ด้วยโปรแกรมของสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สพฐ. ทางเว็บไซต์ และจัดส่งบัญชีรายละเอียดที่มีผู้รับรองความถูกต้องไปยัง สพฐ.

ภายในวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๒

- สพฐ. แจ้งผลการพิจารณาของข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ที่มาช่วยราชการไปยัง สพท. ต้นสังกัด เพื่อสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
- จ่ายเงินเดือนข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ตามคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/ค่าจ้างลูกจ้างประจำ

หมายเหตุ สำหรับข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ที่ช่วยปฏิบัติราชการที่ ศรจ./ศรภ. ให้ สพท.รอผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากหน่วยงานที่ไปช่วยปฏิบัติราชการก่อน จึงจะออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนได้

*****กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม*****

บัญชีรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ สพฐ.อนุญาตให้ไปช่วยปฏิบัติราชการที่ สพฐ. และต่างสังกัด สพฐ.

เพื่อประกอบการตรวจสอบวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....เขต.....

ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2562)

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง/ร.ร./อำเภอ	ตำแหน่ง เลขที่	อันดับ	เงินเดือน ปัจจุบัน	ชื่อส่วนราชการ ที่ไปช่วยราชการ	หมายเหตุ

อธิบาย

รายได้ได้รับอนุญาตให้ช่วยราชการเพิ่มใหม่ (เพิ่มจากที่ได้รายงาน สพฐ. แล้ว)

ให้ส่งหลักฐานหนังสืออนุญาตหรืออนุมัติให้ช่วยราชการจาก สพฐ.

ไปเพื่อประกอบการตรวจสอบด้วย

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

บัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำ ที่ไปช่วยปฏิบัติราชการที่ สพฐ. และต่างสังกัด สพฐ.

เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ 1 (1 เมษายน.....) ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม.....)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา..... เขต.....

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่	อันดับ	ค่าจ้าง ปัจจุบัน	ชื่อส่วนราชการ ที่ไปช่วยราชการ	ข้อมูลการเลื่อนขั้นค่าจ้างย้อนหลัง 3 ปี (จำนวนขั้น)			หมายเหตุ
							ปี พ.ศ..... (รวม 2 ครั้ง)	ปี พ.ศ..... (รวม 2 ครั้ง)	ปี พ.ศ..... (รวม 2 ครั้ง)	

อธิบาย

- การกรอกข้อมูลในช่อง "ข้อมูลการเลื่อนขั้นค่าจ้างย้อนหลัง 3 ปี" หากมีได้ไม่เลื่อนขั้นให้ระบุเหตุผลไว้ในช่องหมายเหตุด้วย เช่น ลาเกิน, ลงโทษกึ่งวินัย, คดีอาญา, ศึกษาค่อ, บรรจุใหม่ ฯลฯ
- รายได้ได้รับอนุญาตให้ช่วยราชการเพิ่มใหม่ (เพิ่มจากที่ดำรงงาน สพฐ. แล้ว) ให้ส่งหลักฐานหนังสือขออนุญาตหรืออนุมัติให้ช่วยราชการของ สพฐ. ไปเพื่อประกอบการตรวจสอบด้วย

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง
(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

บัญชีรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ สพฐ.อนุญาตให้ไปช่วยปฏิบัติราชการต่าง สพท./ศจ./ศรภ.

เพื่อประกอบการตรวจสอบวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....เขต.....

ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2562)

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง/ร.ร./อำเภอ	ตำแหน่ง เลขที่	อันดับ	เงินเดือน ปัจจุบัน	ช่วยปฏิบัติราชการ ที่ สพท. / เขต	หมายเหตุ

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

บัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำ ที่ช่วยปฏิบัติราชการต่าง สพท./ศจจ./ศรภ.
เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งลูกจ้างประจำ ครั้งที่ 1 (1 เมษายน.....) ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม.....)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา..... เขต.....

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่	ค่าจ้างปัจจุบัน		ช่วยปฏิบัติราชการ ที่ สพท. / เขต	หมายเหตุ
				อันดับ	ขั้น		

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง
(ลงชื่อ).....
(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
(ลงชื่อ).....
(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

บัญชีแสดงจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ/ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

ที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 มีนาคม..... หรือ 1 กันยายน.....

เพื่อประกอบการตรวจสอบวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ 1 (1 เมษายน....) ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม....)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....เขต.....

ณ วันที่ 1 มีนาคม..... หรือ 1 กันยายน.....			วงเงิน	จัดสรรให้ สพท.	วงเงินคงเหลือ	หมายเหตุ
ข้าราชการ	จำนวนคน	เงินเดือนรวม (ต่อเดือน)	3% ของเงินเดือน	2.99%	กันไว้ที่ สพท. 0.01%	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) = (4)-(5)	
กลุ่มประเภทวิชาการและทั่วไป						ใช้วงเงินตัวเต็ม เศษสตางค์ปัดทิ้ง

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

(ลงชื่อ).....
(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ).....
(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

อธิบาย

การนับจำนวนข้าราชการ ณ วันที่ 1 มีนาคม หรือ 1 กันยายน (แล้วแต่กรณี) สพท. ต้องไม่นับข้าราชการตามข้อ 8 (1) - (3) ของแนวปฏิบัติ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

บัญชีแสดงจำนวนลูกจ้างประจำ ที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 มีนาคม.... หรือ 1 กันยายน....

ประกอบการตรวจสอบโควตาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ 1 (1 เมษายน....) ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม....)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....เขต.....

ณ วันที่ 1 มีนาคม...../ 1 กันยายน.....		จำนวนผู้ที่จะได้เลื่อน 1 ขั้น เฉพาะโควตาตัวเต็ม	หมายเหตุ
จำนวนคน	โควตา 15%		

อธิบาย

การนับจำนวนลูกจ้างประจำ ณ วันที่ 1 มีนาคม หรือ 1 กันยายน
(แล้วแต่กรณี) สพท.ต้องไม่นับลูกจ้างประจำ ที่ไปช่วยปฏิบัติราชการ
ที่ สพฐ. / ต่างสังกัด สพฐ. หรือ ต่าง สพท.

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน

เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 1 (1 เมษายน.....)

ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม.....)

ของ

() ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....เขต.....

() ผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....เขต.....

1. ข้าพเจ้า.....อายุตัว.....ปี อายุราชการ.....ปี วุฒิ.....

2. ปัจจุบันเป็นข้าราชการ อันดับ คศ..... ตำแหน่งเลขที่.....ชั้น.....บาท
อาศัยเบิกอัตราเงินเดือน อันดับ คศ.....ชั้น.....บาท เกษียณอายุราชการ เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.....
เลขประจำตัวประชาชน.....
เลขที่ตำแหน่งในระบบจ่ายตรง.....

3. ในครั้งปีที่แล้วมามีวัน ลา กิจ.....ครั้ง.....วัน ลาป่วย.....ครั้ง.....วัน รวมลา.....ครั้ง.....วัน

4. ในครั้งปีที่แล้วมาจนถึงปัจจุบัน

ก. ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศหรือไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ
ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข. กลับจากศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

5. ในครั้งปีที่แล้วมาจนถึงปัจจุบัน

ก. ถูกลงโทษทางวินัย ไม่ถูกลงโทษทางวินัย

ข. ถูกฟ้องคดีอาญา ไม่ถูกฟ้องคดีอาญา

6. สรุปผลการปฏิบัติงานเฉพาะในรอบครั้งปีที่แล้วมาเฉพาะงานที่สำคัญๆ โดยย่อ (ไม่เกิน 4 หน้ากระดาษ A4)

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

ฯลฯ

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริง

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 1 (1 เมษายน.....) ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม.....)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....เขต.....

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง/ร.ร./อำเภอ	ตำแหน่ง เลขที่	อันดับ	เงินเดือน ปัจจุบัน	สถิติการเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง 5 ปี (จำนวนขั้น)					เกษียณอายุราชการ 1 ต.ค.....	เลขประจำตัวประชาชน	
						ปี พ.ศ..... (รวม 2 ครั้ง)	ปี พ.ศ..... (รวม 2 ครั้ง)	ปี พ.ศ..... (รวม 2 ครั้ง)	ปี พ.ศ..... (รวม 2 ครั้ง)	ปี พ.ศ..... (รวม 2 ครั้ง)			

หมายเหตุ เลขที่ตำแหน่งในระบบจ่ายตรง.....

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง

บัญชีแสดงผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

ตามผลการพิจารณา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน.....) ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม.....)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา..... เขต.....

ลำดับที่ ความดี ความชอบ	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	เลขที่ ตำแหน่ง	อัตรา เงินเดือน 1 มี.ค./1 ก.ย.	ในครั้งปีที่แล้ว						คะแนน ประเมิน	ฐานในการ คำนวณ	เสนอขอ เลื่อน ร้อยละ	จำนวนเงิน ที่ขี้เลื่อน เงินเดือน	ค่าตอบแทน พิเศษ	รวมเงินเดือน และค่าตอบแทน พิเศษ	เหตุผล ที่ไม่ได้เลื่อน เงินเดือน	หมายเหตุ		
						มาสาย		ลาป่วย		ลาพัก										รวมลา	
						กี่ครั้ง	วัน	กี่ครั้ง	วัน	กี่ครั้ง	วัน									ครั้ง	วัน
																					รวม

หมายเหตุ ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นให้ใช้ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 30 ก.ย.....ด้วย

คำอธิบาย

1. ช่องลำดับที่ความดีความชอบให้เรียงตามร้อยละการเลื่อนจากสูงลงมาตามลำดับ และไม่เลื่อนเงินเดือน
2. ช่องจำนวนเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือน ถ้าเศษไม่ถึงลิบบาทให้ตัดเป็นลิบบาท
3. ช่องค่าตอบแทนพิเศษให้ใช้จำนวนเงินจริงนับแต่สัปดาห์ด้วย

บัญชีแสดงการโอนเงินเดือนเข้าราชการพลเรือนสามัญ/ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

ตามผลการพิจารณา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน.....) ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม.....)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา..... เขต.....

จำนวน ข้าราชการ	เงินเดือน รวม (ต่อเดือน)	รายละเอียดแสดงจำนวนเงินและเงิน (เดือนเงินเดือน + ค่าตอบแทน) ที่ได้รับเงินเดือน ณ 1 เมษายน... / 1 ตุลาคม... (ต่อเดือน)												รวมค่าตอบแทน และค่าตอบแทนฯ ทั้งสิ้น	จำนวน เงิน	วงเงิน คงเหลือหลังจาก เดือนเงินเดือน						
		ระดับต้น			ระดับกลาง			ระดับดี			ระดับพอใช้						จำนวน	จำนวน				
		จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน									
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)
กลุ่มประเภทวิชาการและทั่วไป																						

คำอธิบาย ให้กรอกข้อมูลแต่ละช่อง ดังนี้

- ช่อง (1)-(2) ให้ใส่จำนวนข้าราชการและเงินเดือนรวม ณ วันที่ 1 มีนาคม หรือ 1 กันยายน (แล้วแต่กรณี) โดยยกยอดมาจาก เอกสารหมายเลข 3 (2) และ (3) ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง
- ช่อง (3) ให้ใส่วงเงินตามที่ สทศ. จัดสรรให้ (เฉพาะจำนวนเต็ม ไม่ปัดเศษ) (ลงชื่อ).....
- ช่อง (4)-(19) ให้ใส่ยอดรวม จำนวนคน, เดือนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ (รวมเงินเลื่อนฯ ของข้าราชการที่เกษียณฯ ณ 30 กันยายน...ด้วย) (.....)
- ช่อง (20) สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนและเงินตอบแทน (รวม 2 กรณี) ให้ใส่จำนวนคนในช่องผลการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนแห่งนั้น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
- ช่อง (21) ให้ใส่จำนวนคนที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน (ลงชื่อ).....
- ช่อง (22) ให้ใส่ยอดรวมจำนวนคน ((4)+(6)+(9)+(10)+(12)+(14)+(16)+(18)+(20)) ต้องเท่ากับยอดมีตัวในช่อง (1) (.....)
- ช่อง (23) ให้ใส่เงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษทั้งสิ้น ((5)+(7)+(9)+(11)+(13)+(15)+(17)+(19)) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

บัญชีแสดงการเลื่อนหนี้ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตามผลการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

ครั้งที่ 1 (1 เมษายน.....) ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม.....)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา..... เขต.....

จำนวน ลูกจ้างประจำ (คน)	วันที่ 1 มีนาคม...../ 1 กันยายน..... อัตรา ค่าจ้างรวม (ต่อเดือน)	โควตา 15% (3)=(1) x 15%	รายละเอียดแสดงจำนวนคนและจำนวนเงิน (เลื่อนขั้น + ตอบแทน) ที่ให้เลื่อนขั้นฯ ณ วันที่ 1 เมษายน...../1 ตุลาคม.....						รวมทั้งสิ้น			หมายเหตุ			
			เดือน 1 ขึ้น และ 4% หรือ (0.5 ขึ้น + 2%)		เดือน 0.5 ขึ้น และ 2%		จำนวน เงินเลื่อนขั้น (บาท)	จำนวน เงินตอบแทนฯ (บาท)	จำนวนที่ เลื่อน 1 ขึ้น (คน)	จำนวน เลื่อนขั้น ทุกชั้น (บาท)	จำนวนเงิน ตอบแทนฯ ทุกชั้น (บาท)				
			จำนวน คน	จำนวน เงินเลื่อนขั้น (บาท)	จำนวน คน	จำนวน เงินเลื่อนขั้น (บาท)									
(1)	(2)	(3)=(1) x 15%	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)=(4)+(6)	(14)=(5)+(9)	(15)=(7)+(11)	

คำอธิบาย ใ้การออกข้อมูลแต่ละช่องดังนี้

ช่อง (1) ให้ใส่จำนวนลูกจ้างประจำ ที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 มีนาคม หรือ 1 กันยายน (แล้วแต่กรณี)

ช่อง (2) ให้ใส่อัตราค่าจ้างรวม (ต่อเดือน) ของลูกจ้างประจำ ในช่อง (1)

ช่อง (3) ให้ใส่โควตา 15% ของจำนวนลูกจ้างประจำ ในช่อง (1)

ช่อง (4) - (11) ให้ใส่จำนวนคนที่ได้เลื่อน 1 ขึ้น, 0.5 ขึ้น และจำนวนเงินเลื่อนขั้น(เงินตอบแทนฯ แต่ละชั้น

* * สำหรับผู้ที่ให้ทั้งเงินเลื่อนขั้นและเงินตอบแทนฯ (รวม 2 กรณี) ให้ใส่จำนวนคนตามผลการพิจารณาในช่องคนที่

ได้รับเงินเลื่อนขั้นเพียงอย่างเดียว ส่วนจำนวนเงินให้แยกใส่ในช่องเงินเลื่อนขั้น และเงินตอบแทนฯ

ช่อง (12) ให้ใส่จำนวนคนที่ไม่เลื่อนขั้น

ช่อง (13) ให้ใส่จำนวนคนที่ได้เลื่อน 1 ขึ้น (รวมผู้ที่ได้รับเงินตอบแทน 4%)

ช่อง (14) ให้ใส่จำนวนเงินเลื่อนขั้นทั้งสิ้น (เงินเลื่อน 1 ขึ้น และ 0.5 ขึ้น)

ช่อง (15) ให้ใส่จำนวนเงินตอบแทนทั้งสิ้น (เงินตอบแทน 4% และ 2%)

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๑ ๑๕

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
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 ๑๓๕ ตอนที่ ๗๖ ก วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑ และมีผลใช้บังคับ
ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ และแจ้งข้าราชการในสังกัดทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายวินิจฉัยศักดิ์ สุวรรณรงค์)

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐

โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๓๒๒๙



กฎ ก.ค.ศ.

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พ.ศ. ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (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

“ครั้งแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครั้งหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครั้งที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครั้งแรกหรือครั้งหลังที่ผ่านมา 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

ในกรณีที่คำนวณตามวิธีการดังกล่าวแล้ว 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 กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของสภาสถานศึกษา ก็ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายนั้น

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

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พิจารณาโดยยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบกับข้อมูลการลา พดัตยกรรมการทำงาน และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้นั้น

การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีได้ดำเนินการตามวรรคสองและวรรคสาม แต่ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

ข้อ ๕ เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรวงเงินงบประมาณอย่างเป็นธรรม ให้ส่วนราชการบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมของส่วนราชการหรือเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ในอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณ และให้ส่วนราชการหรือเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๖ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยปกติให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังต่อไปนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๗ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ การเลื่อนเงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับตำแหน่งที่มีวิทยฐานะซึ่งไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรา ๕๕ ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับที่ขึ้นไป หรือให้งดการเลื่อนเงินเดือน แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น และเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนขั้นสูงของอันดับเงินเดือนในตำแหน่งและวิทยฐานะใหม่ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใหม่นั้น

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

ข้อ ๙ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจัดให้มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น

ในกรณีที่ไม่สั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่สั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครั้งปีที่แล้วมา มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

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

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอบบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมาย

(ฅ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลาบางส่วนและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (๔) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๑๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ส่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือเป็นคุณวุฒิขาดแคลน ทั้งนี้ ต้องเป็นคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรองและกำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนไปศึกษาให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ. หรือ กศจ. ที่ได้รับมอบหมาย และต้องอยู่ภายในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อเสนอต่อ ก.ค.ศ. หรือ กศจ. ที่ได้รับมอบหมายเพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย

(๒) ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย สำเร็จภายในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตและตามระยะเวลาของหลักสูตรที่สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ได้กำหนดไว้โดยไม่มี การขอขยายระยะเวลา

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

(ก) การศึกษาระดับปริญญาตรี มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๒.๕

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

ที่มีคุณภาพสูง แล้วแต่กรณี

(๔) มีการใช้ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาที่ได้ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย 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) ในครั้งที่แล้วมาเป็นเกณฑ์พิจารณา เว้นแต่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๐ (๕) และ (๖) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนมาเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการในต่างกระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานการศึกษาหรือได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๐ (๔) (ข) ในครั้งที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

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

ให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เนื่องจากได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการ ในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่จนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ เมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเงินเดือนพิจารณาสั่งจ่ายเงินเดือนได้ ครั้งละไม่เกินร้อยละสามของฐานเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมินสำหรับช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงาน หรือช่วงเวลาที่ถูกสั่งให้ไปทำการนั้น หรือช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ โดยให้ใช้ผลการเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพประกอบการพิจารณาด้วย โดยให้สั่งจ่ายเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๑๔ ผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเงินเดือนจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญามาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัย ที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษจะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผล ทำให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเงินเดือนพิจารณาสั่งจ่ายเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้

ข้อ ๑๗ ในครึ่งปีที่แล้วมา ถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเงินเดือนสั่งจ่ายเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๘ ในครึ่งปีที่แล้วมา ถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายนหรือ ๑ ตุลาคม ให้ผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเงินเดือนสั่งจ่ายเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

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

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามกฎ ก.ค.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ กศจ. เสนอ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย

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

ข้อ ๒๑ ในวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ ถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ผู้นั้นถูกรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะเหตุกรณีถูกฟ้องคดีอาญาตามหลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นที่ได้รับไว้ทั้งหมด

ข้อ ๒๒ การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ สำหรับครึ่งปีหลังของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ

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

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน ก.ค.ศ.

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.ค.ศ. ฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างบัญชีเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากเดิมซึ่งเป็นแบบขั้นเงินเดือน มาเป็นแบบบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้บัญญัติให้ปรับเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่ได้รับอยู่เดิมเข้าสู่อัตราในบัญชีแนบท้ายพระราชบัญญัติ โดยให้ดำเนินการภายในหนึ่งปี นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา นอกจากนี้ ข้อ ๗ แห่งคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๖/๒๕๖๐ เรื่อง การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดให้แก้ไขคำว่า “ขั้นเงินเดือน” ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นคำว่า “เงินเดือน” ทุกแห่งแล้ว ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนที่เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.ค.ศ. นี้



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๓๓๗

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

กลุ่มบริหารทั่วไป สพร.
เลขที่ 3386
น.ศ. ๒๐ ก.พ. ๒๕๖๒
นาย อ. ก. ก. ก. ก. ก. ก.

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/๔๖๘๗ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑
- ๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ๐๒๐๖.๒/ว ๔ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๘
- ๓. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๒๐๓/ว ๑๐๒ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๓๘
- ๔. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๒๐๔/ว ๖๔ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๔
- ๕. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๑๖๓ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขอหารือเกี่ยวกับกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ในประเด็นต่าง ๆ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติดังนี้

๑. กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๕ กำหนดให้ส่วนราชการบริหารวงเงินในภาพรวมของส่วนราชการหรือเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีฐานะเป็นส่วนราชการ จึงสามารถบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนได้ภายในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษา ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน ตามลำดับ

๒. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถกำหนดแนวปฏิบัติ (เพิ่มเติม) ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฏิบัติได้ ภายใต้บริบทของกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑

๓. การพิจารณาจัดสรรโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มที่ ๑ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้พิจารณาจัดสรร และกลุ่มที่ ๒ ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณาจัดสรร ตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ ไม่มีผลใช้บังคับแล้ว เนื่องจาก ก.ค.ศ. ได้เสนอยกเลิกโควตา ๒ ชั้น ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนคน สำหรับการแบ่งกลุ่มข้าราชการเพื่อพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ ยังมีผลใช้บังคับอยู่ ซึ่งเป็นการกำหนดตามมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือที่อ้างถึง ๓ - ๔ และ ก.ค.ศ. ไม่ได้เสนอขอยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีในประเด็นดังกล่าว

๔. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อ ๗ วรรคสอง ของ กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ การให้ไปอาศัยรับเงินเดือนในอันดับถัดไปอีกหนึ่งอันดับนั้น จะต้องเป็นผู้มีวิทยฐานะเท่านั้น ตามหนังสือที่อ้างถึง ๕ ตามนัยข้อ ๒ ของ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

๔.๒ ตัวอย่างการเลื่อนเงินเดือนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังกล่าว เป็นการดำเนินการที่ถูกต้องแล้ว คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อได้รับเงินเดือน /ถึงขั้นสูง ...

ถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในอันดับ คศ.๒ คศ.๓ และ คศ.๔ ให้เลื่อนเงินเดือนจนถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือน ตามนัยของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ส่วนที่เหลือให้ได้รับค่าตอบแทนตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ในครั้งที่เงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ โดยไม่มีการปิดเศษทศนิยม และไปอาศัยรับเงินเดือนในอันดับถัดไปได้ อีกหนึ่งอันดับในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครั้งถัดไป

๔.๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมีวิทยฐานะไม่ตรงกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือนให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนในอันดับเงินเดือนตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งกรณีที่มีวิทยฐานะตรงกับอันดับเงินเดือน ไม่มีวิทยฐานะหรือวิทยฐานะไม่ตรงกับอันดับเงินเดือน ดังนี้

๔.๓.๑ มาตรฐานตำแหน่งฯ กำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รับเงินเดือนในอันดับ คศ. ๕ ดังนั้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีวิทยฐานะ ให้เลื่อนเงินเดือนตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนในอันดับ คศ. ๔

๔.๓.๒ มาตรฐานตำแหน่งฯ กำหนดให้รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๓ ดังนั้น รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีวิทยฐานะ ให้เลื่อนเงินเดือนตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน ในอันดับ คศ. ๓

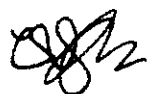
๔.๓.๓ มาตรฐานตำแหน่งฯ กำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ ดังนั้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ ให้เลื่อนเงินเดือนตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนในอันดับ คศ. ๔

๔.๓.๔ มาตรฐานตำแหน่งฯ กำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ ดังนั้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการ ชำนาญการ ให้เลื่อนเงินเดือนตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยใช้ฐานในการคำนวณและ ช่วงเงินเดือนในอันดับ คศ. ๔

ทั้งนี้ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้นหรือให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ซึ่งเป็นวันเดียวกัน กับวันเลื่อนเงินเดือน ให้พิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อน แล้วจึง แต่งตั้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นหรือให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น เว้นแต่กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ แล้วให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นก่อน แล้วจึงสั่งเลื่อนเงินเดือน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นายชาย นนธิลา)

รองเลขาธิการ ก.ค.ศ.

ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐