



กฎ ก.ค.ศ.

ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พ.ศ. ๒๕๕๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ (๔) และมาตรา ๗๓ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. โดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีออกกฎ ก.ค.ศ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในกฎ ก.ค.ศ. นี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลัง ที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ อธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

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

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการที่ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานและความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

“อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา” หมายความว่า รวมถึง อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง

ข้อ ๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคน ขึ้นพิจารณาและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มี

อำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เว้นแต่กรณีที่สถานศึกษาใด มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตำแหน่งทางวิชาการและมีกฎหมายจัดตั้งสถานศึกษาหรือ ข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายดังกล่าวกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยความเห็นชอบของสภาสถานศึกษา ก็ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายนั้น

ข้อ ๓ การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พิจารณา ผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก ตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ข้อ ๔ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เลื่อนปีละ สองครั้ง ดังต่อไปนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่งครั้งปีแรก เลื่อนวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สองครั้งปีหลัง เลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๕ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เลื่อนได้ไม่เกิน ขึ้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ซึ่งไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรา ๕๕ ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน หนึ่งขั้น หรือให้งดการเลื่อนขึ้นเงินเดือน แล้วแต่กรณี

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นเงินเดือนประสิทธิภาพของแต่ละอันดับตามมาตรา ๑๔ การพิจารณาเลื่อนขึ้น เงินเดือน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ข้อ ๖ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ครั้งขึ้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่แล้วมามีผลการปฏิบัติงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งคณะกรรมการได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๓ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควร จะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งขึ้น

(๒) ในกรณีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนต้องไม่ถูกส่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน แต่ได้ถูกงดเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพราะถูกส่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำครั้งต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคมของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(๓) ในกรณีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในกรณีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในกรณีที่แล้วมาได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๖) ในกรณีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในครั้งที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในกรณีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด

(๘) ในกรณีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงินบางประเภทตามงบประมาณรายจ่าย ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลากลดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ข) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (๘) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้ง ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๖ และต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อผู้เรียนและการจัดการศึกษาจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงาน โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ โดยได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและการจัดการศึกษาเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบาตร้าเสี่ยงอันตรายมากหรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบจนเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและการจัดการศึกษาเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตราบาตร้าหนักเหนื่อยยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและการจัดการศึกษา

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งทางการศึกษาจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ ๔ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งผู้บังคับบัญชาส่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัยตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือคุณวุฒิขาดแคลน โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ไม่เกินครั้งละครั้งขึ้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัยภายในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตและตามระยะเวลาของหลักสูตรที่สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัยได้กำหนดไว้โดยไม่มีการขอขยายระยะเวลา

(๒) มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียรในการศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยพิจารณาจากผลการเรียน ผลการฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

(ก) ระดับปริญญาตรี มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๒.๕

(ข) ระดับปริญญาโท มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๓.๒

(ค) ระดับปริญญาเอก มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๓.๕

(ง) การลาฝึกอบรม หรือวิจัย มีผลการฝึกอบรมหรือมีความก้าวหน้าในการวิจัยที่มีคุณภาพสูง

(๓) มีการใช้ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาที่ได้ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่สังกัด โดยจัดทำเป็นรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษา เสนอต่อผู้บังคับบัญชาทุกครั้งที่มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ให้คณะกรรมการพิจารณาผลการศึกษา ผลการฝึกอบรม หรือความก้าวหน้าในการวิจัยและ รายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาตาม (๓) เป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าว ต่อผู้บังคับบัญชา และให้ผู้มีอำนาจตั้งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชา ถ้าเห็นว่า อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน และกันเงิน สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ เมื่อผู้นั้นสำเร็จการศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย และกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้มีอำนาจตั้งเลื่อนขั้นเงินเดือนตั้งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

ข้อ ๕ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อ ๖ และข้อ ๗ ให้คณะกรรมการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๓ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณา พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๑๐ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๖ (๘) (๗) ในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์

พิจารณา เว้นแต่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๖ (๕) และ (๖) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน มาเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดโอน ตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในต่างกระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่าง ประเทศตามข้อ ๖ (๘) (๗) ในครั้งปีที่ผ่านมา ให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้ นั้น ทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๑ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณา รายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๕ ถ้าเห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ใน หลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๖ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็น ข้าราชการ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครั้งขึ้น ถ้าเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ใน หลักเกณฑ์ตามข้อ ๗ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีแรกไม่ถึง หนึ่งขั้น ถ้าในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีหลัง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้พิจารณาผลการ ปฏิบัติงานครั้งปีแรกกับครั้งปีหลังรวมกันแล้วเห็นว่ามีความมาตรฐานสูงกว่าการที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หนึ่งขั้นสำหรับปีนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปี ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นเป็นจำนวนหนึ่งขั้นครั้งได้ แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปี ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลาย ประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และ ผลดีต่อผู้เรียนและการจัดการศึกษา

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใด สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและการจัดการศึกษา

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายหรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความ ปลอดภัยของชีวิต

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบจนเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน และการจัดการศึกษา และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยากลำบาก และงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและการจัดการศึกษา

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งทางการศึกษาจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ประเทศชาติ

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีหลังข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในคราวนั้น ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้

ข้อ ๑๒ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในครั้งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๖ (๘) (๙) ให้ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาส่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครึ่งขั้นเมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยให้ส่งเลื่อนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๑๓ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ถ้าผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีข้อความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนรอกการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กั้นเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้ว ให้ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณา ดังต่อไปนี้

(๑) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอกการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอกการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอกการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

(๒) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอกการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอกการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอกการเลื่อนไว้ในครั้งที่ศาลพิพากษา

ให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีไว้เพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้รอกการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ในวันที่ ๓๐ กันยายนของครึ่งปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการ ส่วนในครั้งอื่นให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอกการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

(๓) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้งที่ได้รอกการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

การเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกฟ้องคดีอาญาหลายคดี ให้แยกพิจารณาเป็นรายคดีไป

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้ผู้นั้นในวันที่ ๓๐ กันยายนของครึ่งปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด แต่ผู้นั้นได้ตายในหรือหลังวันที่ ๑ เมษายนหรือวันที่ ๑ ตุลาคมหรือออกจากราชการไม่ว่าด้วยเหตุใดหลังวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้ง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคมของครึ่งปีที่จะได้เลื่อนขั้นนั้นก็ได้ แต่ถ้าผู้นั้นได้พ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการไปก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของครึ่งปีสุดท้ายที่จะได้เลื่อนขั้นนั้นก็ได้

ข้อ ๑๖ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ครั้งขึ้นตามข้อ ๖ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาอนุมัติให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้

ข้อ ๑๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ตามกฎ ก.ค.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เสนอ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนและกันเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เนื่องจากมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการผู้นั้นว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงอยู่ก่อนกฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ เมื่อกฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้งให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ โดยไม่ต้องรอให้การสอบสวนและพิจารณาแล้วเสร็จ

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๐

วิจิตร ศรีสอาน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน ก.ค.ศ.

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.ค.ศ. ฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้บัญญัติให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณา โดยการพิจารณาของคณะกรรมการดังกล่าวให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ตลอดจนความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.ค.ศ. นี้

**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศช 0206.5/482 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2551)

อาศัยอำนาจตามมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- 2.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ
 - 2.2 การพัฒนา และการแก้ไขการปฏิบัติงาน
 - 2.3 การให้ออกจากราชการ
 - 2.4 การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ
3. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจาก
- 3.1 ผลการปฏิบัติงาน

โดยให้พิจารณาจาก

- (1) ปริมาณงาน
- (2) คุณภาพของงาน
- (3) ความยุ่งยากในการจัดการเรียนรู้
- (4) ความขาดแคลน
- (5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของห้องเรียน/โรงเรียน

(6) ความทันเวลา

(7) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของผลงาน

(8) การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน

3.2 ความประพฤตินในการรักษาวินัย

3.3 คุณธรรม จริยธรรม

3.4 จรรยาบรรณวิชาชีพ/จรรยาบรรณ

ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบ การประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ทั้งนี้โดยกำหนดให้มีสัดส่วนคะแนนของผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

สำหรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ส่วนราชการหรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาใช้ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนดแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรือ ปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานได้

4. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและ ผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้ให้พิจารณาจากข้อตกลงผลการบริหารงานของส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา หรือมาตรฐานคุณภาพงานหรือภาระงานขั้นต่ำที่ได้มีการจัดทำและกำหนดไว้ โดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 24 (6) และมาตรฐานภาระงาน ที่ได้มีการกำหนดไว้โดยผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรา 27 (4)

5. ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

6. การประเมินครั้งที่ 1 ตามข้อ 5 ให้ผู้บังคับบัญชาจัดลำดับผลการประเมิน เรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ และผลการประเมิน ต้องปรับปรุง ไว้ให้ชัดเจนเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีผลการประเมิน ดีเด่น และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ไว้เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ 2

7. ให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร. 0205/ว 117 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2540 ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผย ให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน

8. ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาการประเมิน และรายงานผลการพิจารณาพร้อมด้วยข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

โดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส

9. ให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ในการพิจารณาให้เงินรางวัลประจำปี ตามที่กำหนดใหม่ด้วย

10. เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน และกำหนดแผนการพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานที่ดียิ่งขึ้น

11. ให้ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวางระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป เช่น ผลการประเมินครั้งที่ 1 เก็บไว้ที่ผู้บังคับบัญชา ผลการประเมินครั้งที่ 2 ภายหลังจากการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินแล้ว ให้เก็บสรุปผลการประเมินไว้ในแฟ้มประวัติราชการ ทั้งนี้ ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะกำหนดรูปแบบการจัดเก็บเป็นอย่างอื่นตามที่เหมาะสมก็ได้

แบบประเมิน
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา

คำชี้แจงแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(แบบประเมินแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)

1. วัตถุประสงค์

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ
- 1.2 การพัฒนา และการแก้ไขการปฏิบัติงาน
- 1.3 การให้ออกจากราชการ
- 1.4 การให้รางวัลชูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

โดยประเมินปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ ดังนี้

ครั้งที่ 1 เป็นการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในรอบครึ่งปีแรก ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 เป็นการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในรอบครึ่งปีหลัง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

2. แบบประเมิน

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งเป็น 5 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งผู้สอน

แบบที่ 2 แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

แบบที่ 3 แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

แบบที่ 4 แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งศึกษานิเทศก์

แบบที่ 5 แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)

3. รายการประเมิน

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 5 แบบ มีรายการประเมินอยู่ 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 - ตอนที่ 4 คะแนนรวม 500 คะแนน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน คะแนนรวม 300 คะแนน คิดเป็นคะแนนร้อยละ 60

ตอนที่ 2 เป็นการประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย คะแนนรวม 50 คะแนน คิดเป็นคะแนนร้อยละ 10

ตอนที่ 3 เป็นการประเมินคุณธรรม จริยธรรม คะแนนรวม 50 คะแนน คิดเป็นคะแนนร้อยละ 10

ตอนที่ 4 เป็นการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนนรวม 100 คะแนน คิดเป็นคะแนนร้อยละ 20

4. วิธีการประเมิน

ให้คณะกรรมการที่ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งพิจารณาการประเมินด้านผลการปฏิบัติงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามรายการประเมินตั้งแต่ตอนที่ 1 - ตอนที่ 4 ทุกรายการ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนตามระดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ คือ

ดีมาก	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงานหรือผลปรากฏในรายการประเมินนั้น ๆ ได้รับความสำเร็จหรือน่าพอใจอย่างยิ่ง ซึ่งให้ได้คะแนนเต็มหรือค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 หรือได้คะแนนร้อยละ 81 - 100
ดี	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงานหรือผลปรากฏในรายการประเมินนั้น ๆ ได้รับความสำเร็จหรือน่าพอใจระดับดี ซึ่งให้ได้รับค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4 หรือได้คะแนนร้อยละ 61 - 80
ปานกลาง	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงานหรือผลปรากฏในรายการประเมินนั้น ๆ ได้รับความสำเร็จหรือน่าพอใจระดับพอสมควร ซึ่งให้ได้รับค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3 หรือได้คะแนนร้อยละ 41 - 60
ควรปรับปรุง	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงานหรือผลปรากฏในรายการประเมินนั้น ๆ ได้รับความสำเร็จน้อย หรือน่าพอใจ ควรได้ปรับปรุง ซึ่งให้ได้รับค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2 หรือได้คะแนนร้อยละ 21 - 40
ควรปรับปรุง อย่างยิ่ง	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงานหรือผลปรากฏในรายการประเมินนั้น ๆ ไม่ได้ ได้รับความสำเร็จและอาจเสียหายแก่ทางราชการได้หรือน่าพอใจสมควรปรับปรุงแก้ไขอย่างยิ่ง ซึ่งให้ได้อ่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1 หรือได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ 21

การประเมินระดับคุณภาพในแต่ละรายการให้ใช้ตารางต่อไปนี้ประกอบการพิจารณาให้คะแนน

รายการ ประเมิน (คะแนนเต็ม)	ระดับคุณภาพ				
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุง อย่างยิ่ง
5	5	4	3	2	1
10	9 - 10	7 - 8	5 - 6	3 - 4	1 - 2
20	17 - 20	13 - 16	9 - 12	5 - 8	1 - 4
30	25 - 30	19 - 24	13 - 18	7 - 12	1 - 6
40	33 - 40	25 - 32	17 - 24	9 - 16	1 - 8

5. เกณฑ์ตัดสิน

ให้คณะกรรมการสรุปผลการประเมินที่ได้ดำเนินการในตอนที่ 1 - ตอนที่ 4 โดยประเมินว่าผู้รับการประเมินอยู่ในเกณฑ์ตัดสินระดับใด ดังนี้

- ระดับดีเด่น หมายถึง ผลการประเมินเป็นที่พอใจอย่างยิ่ง ผลคะแนนจะอยู่ระหว่าง 90 - 100% อยู่ในระดับที่สมควรเลื่อนเงินเดือน 1 ขั้นได้
- ระดับเป็นที่ยอมรับได้ หมายถึง ผลการประเมินเป็นที่พอใจตามมาตรฐาน ผลคะแนนจะอยู่ระหว่าง 60 - 89% อยู่ในระดับที่สมควรเลื่อนเงินเดือนครึ่งขั้นได้
- ระดับต้องปรับปรุง หมายถึง ผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานมาก และยังไม่เป็นที่พอใจ ผลคะแนนจะต่ำกว่า 60% อยู่ในระดับที่ไม่สมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ให้คณะกรรมการสรุปผลการประเมินตามแบบสรุปผลการประเมินในตอนที่ 5 ดังนี้

คะแนน	ผลการประเมินดีเด่น (90 - 100%)	ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ (60 - 89%)	ผลการประเมินต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)
ครั้งที่ 1	()	()	()
ครั้งที่ 2	()	()	()

6. การรายงานผลการประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน

6.1 ให้คณะกรรมการรายงานผลการประเมินต่อผู้บังคับบัญชา โดยยึดสรุปผลการประเมิน ในตอนที่ 1 - ตอนที่ 4 เป็นหลัก โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลาและพฤติกรรมการทำงานของผู้รับการประเมิน ตามแบบที่กำหนดในตอนี่ 6 ความเห็นของคณะกรรมการ ได้แก่

(1) ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา ฝึกอบรม (สิ่งที่ควรพัฒนาของผู้รับการประเมิน)

(2) ความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือน เป็นข้อเสนอว่าผู้รับการประเมินสมควรได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนตามผลการประเมินระดับใด ในกรณีที่เสนอให้ผู้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนตามผลการประเมินระดับดีเด่นหรือผลการประเมินระดับต้องปรับปรุงต้องระบุเหตุผลด้วย

6.2 เมื่อผู้บังคับบัญชาพิจารณารายงานผลการประเมินของคณะกรรมการประกอบกับข้อมูลการลา และพฤติกรรมการทำงานของผู้รับการประเมินแล้ว ให้เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ตามแบบที่กำหนดในตอนี่ 7 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา โดยระบุว่าเห็นด้วยกับการประเมินหรือมีความเห็นแตกต่างกับของคณะกรรมการในเรื่องการให้คะแนนในการประเมิน การพัฒนาผู้รับการประเมิน และหรือ การเลื่อนชั้นเงินเดือน

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ตำแหน่งผู้สอน)

ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม - 31 มีนาคม)

ครั้งที่ 2 (1 เมษายน - 30 กันยายน)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

ตำแหน่ง.....วิทย์ฐานะ.....เงินเดือน.....บาท

สังกัด.....

ตอนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	การจัดการเรียนรู้	150		
	1.1 การวิเคราะห์หลักสูตรและการเตรียมการสอน	(30)		
	1.2 การจัดการเรียนการสอนตามแผนการเรียนรู้และการพัฒนาแผนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	(30)		
	1.3 การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน	(30)		
	1.4 การวัดและประเมินผล	(30)		
	1.5 การวิจัยและหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหการเรียนรู้ของผู้เรียน	(30)		
2	การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	30		
3	การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตร สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น	30		
4	การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ	30		
5	การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ	30		
6	ผลการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	30		
คะแนนรวมด้านผลการปฏิบัติงาน		300		

ตอนที่ 2 การประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	การสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย และวางตนเป็นกลางทางการเมือง	10		
2	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต วิริยะ อุตสาหะ	10		
3	การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ หน่วยงานการศึกษา และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบ ด้วยกฎหมาย	10		
4	การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน และ สังคม ตรงต่อเวลา และอุทิศตนต่องาน	10		
5	การรักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ตน ไม่กั่นแก้ง กล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่นโดยไม่มีมูล ความจริง และไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการ หาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง	10		
คะแนนรวมด้านความประพฤติในการรักษาวินัย		50		

ตอนที่ 3 การประเมินคุณธรรม จริยธรรม

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	การปฏิบัติตามพระบรมราโชวาทพระราชดำรัสของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	10		
2	การมีจิตสำนึกสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อสังคม เข้าร่วมกิจกรรมของสังคม บำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม	10		
3	การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และบุคคลทั่วไป	10		

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
4	การประพฤติและปฏิบัติตนตามครรลองของวัฒนธรรม หลักธรรมทางศาสนาและประเพณีอันดีงามของไทย	10		
5	การเคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ	10		
คะแนนรวมด้านคุณธรรม จริยธรรม		50		

ตอนที่ 4 การประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	จรรยาบรรณต่อตนเอง	20		
	1.1 การมีวินัยในตนเอง	(10)		
	1.2 การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	(5)		
	1.3 การมีวิสัยทัศน์ ท้นต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	(5)		
2	จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	20		
	2.1 ความรัก ความศรัทธาต่อวิชาชีพ	(10)		
	2.2 ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อวิชาชีพ	(5)		
2.3 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	(5)			
3	จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	20		
	3.1 การเอาใจใส่ รัก เมตตา ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ ผู้เรียน และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า	(5)		
	3.2 การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ผู้เรียน และผู้รับบริการ ตามบทบาท หน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ	(5)		
	3.3 การไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้เรียนและ ผู้รับบริการ	(5)		
3.4 การให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดย ไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ	(5)			

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
4	จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	20		
	4.1 การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์	(10)		
	4.2 การยึดมั่นในระบบคุณธรรม	(5)		
	4.3 ความสามัคคีในหมู่คณะ	(5)		
5	จรรยาบรรณต่อสังคม	20		
	5.1 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม	(10)		
	5.2 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม	(5)		
	5.3 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการรักษา ผลประโยชน์ของส่วนรวม	(5)		
คะแนนรวมด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ		100		
คะแนนรวมทั้งสิ้น		500		

ตอนที่ 5 สรุปผลการประเมิน

คะแนน	ผลการประเมินดีเด่น (90 – 100%)	ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ (60 - 89%)	ผลการประเมินต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)
ครั้งที่ 1	()	()	()
ครั้งที่ 2	()	()	()

ตอนที่ 6 ความเห็นของคณะกรรมการ

6.1 ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา ฝึกอบรม สิ่งที่ควรพัฒนา/แก้ไขของผู้รับการประเมิน

ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. – 31 มี.ค.)	ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. – 30 ก.ย.)

ตอนที่ 7 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
<p>() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น</p> <p>() มีความแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p> <p>(1) การให้คะแนนในการประเมิน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(3) การเลื่อนขั้นเงินเดือน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่.....</p>	<p>() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น</p> <p>() มีความแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p> <p>(1) การให้คะแนนในการประเมิน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(3) การเลื่อนขั้นเงินเดือน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่.....</p>

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา)

ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม - 31 มีนาคม)

ครั้งที่ 2 (1 เมษายน - 30 กันยายน)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

ตำแหน่ง.....วิทย์ฐานะ.....เงินเดือน.....บาท

สังกัด.....

ตอนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	งานวิชาการ	50		
	1.1 การบริหารหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร	(10)		
	1.2 การจัดการแหล่งการเรียนรู้	(10)		
	1.3 การส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรม ทางการศึกษา และการวิจัย	(10)		
	1.4 การส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	(10)		
	1.5 การจัดการวัดผล/ประเมินผล	(10)		
2	งานบริหารงานบุคคล	50		
	2.1 การวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา	(10)		
	2.2 การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	(10)		
	2.3 การจัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับบุคลากร ในสถานศึกษา	(10)		
	2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานภาระงาน	(10)		
	2.5 การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	(10)		
3	งานบริหารแผนงานและงบประมาณ	50		
	3.1 แผนพัฒนาสถานศึกษา	(20)		
	3.2 แผนปฏิบัติการ	(20)		
	3.3 การบริหารงบประมาณ	(10)		

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
4	การบริหารงานทั่วไป	120		
	4.1 งานกิจการนักเรียน	(20)		
	4.2 งานอาคารสถานที่	(20)		
	4.3 งานประกันคุณภาพการศึกษา	(20)		
	4.4 งานระดมทรัพยากรจากชุมชน	(20)		
	4.5 งานชุมชนและการมีส่วนร่วม	(20)		
	4.6 งานรักษาความปลอดภัย	(20)		
5	ผลการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	30		
คะแนนรวมด้านผลการปฏิบัติงาน		300		

หมายเหตุ สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (มาตรา 38 ข. (1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาประเมินรายการต่าง ๆ ในข้อ 1 – ข้อ 5 ตามที่มอบหมาย และปรับคะแนนเต็มให้เหมาะสมเพื่อให้ได้คะแนนรวมด้านผลการปฏิบัติงาน 300 คะแนน

ตอนที่ 2 การประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	การสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยและวางตนเป็นกลางทางการเมือง	10		
2	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต วิริยะ อุตสาหะ	10		
3	การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ หน่วยงานการศึกษา และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ที่ชอบด้วยกฎหมาย	10		
4	การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ครู บุคลากร ทางการศึกษา ชุมชน และสังคม ตรงต่อเวลา และอุทิศตน ต่องาน	10		
5	การรักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ตน ไม่กลั่นแกล้งกล่าวหาหรือร้องเรียนผู้อื่นโดยไม่มีมูลความจริง และไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์ อันอาจทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง	10		
คะแนนรวมด้านความประพฤติในการรักษาวินัย		50		

ตอนที่ 3 การประเมินคุณธรรม จริยธรรม

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	การปฏิบัติตามพระบรมราโชวาทพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	10		
2	การมีจิตสำนึกสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อสังคม เข้าร่วมกิจกรรมของสังคม บำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม	10		
3	การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และบุคคลทั่วไป	10		
4	การประพฤติและปฏิบัติตนตามครรลองของวัฒนธรรม หลักธรรมทางศาสนาและประเพณีอันดีงามของไทย	10		
5	การเคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ	10		
คะแนนรวมด้านคุณธรรม จริยธรรม		50		

ตอนที่ 4 การประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	จรรยาบรรณต่อตนเอง	20		
	1.1 การมีวินัยในตนเอง	(10)		
	1.2 การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	(5)		
	1.3 การมีวิสัยทัศน์ ท้นต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	(5)		
2	จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	20		
	2.1 ความรัก ศรัทธาต่อวิชาชีพ	(10)		
	2.2 ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อวิชาชีพ	(5)		
	2.3 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	(5)		

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
3	จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	20		
	3.1 การเอาใจใส่ รัก เมตตา ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจ แก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า	(5)		
	3.2 การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ	(5)		
	3.3 การไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติ ปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้เรียน ครู และ บุคลากรทางการศึกษา และผู้รับบริการ	(5)		
	3.4 การให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดย ไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ	(5)		
4	จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	20		
	4.1 การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์	(10)		
	4.2 การยึดมั่นในระบบคุณธรรม	(5)		
	4.3 ความสามัคคีในหมู่คณะ	(5)		
5	จรรยาบรรณต่อสังคม	20		
	5.1 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม	(10)		
	5.2 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม	(5)		
	5.3 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการรักษา ผลประโยชน์ของส่วนรวม	(5)		
คะแนนรวมด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ		100		
คะแนนรวมทั้งสิ้น		500		

ตอนที่ 5 สรุปผลการประเมิน

คะแนน	ผลการประเมินดีเด่น (90 - 100%)	ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ (60 - 89%)	ผลการประเมินต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)
ครั้งที่ 1	()	()	()
ครั้งที่ 2	()	()	()

ตอนที่ 7 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
<p>() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น</p> <p>() มีความแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p> <p>(1) การให้คะแนนในการประเมิน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(3) การเลื่อนขั้นเงินเดือน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่.....</p>	<p>() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น</p> <p>() มีความแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p> <p>(1) การให้คะแนนในการประเมิน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(3) การเลื่อนขั้นเงินเดือน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่.....</p>

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา)

 ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม - 31 มีนาคม ครั้งที่ 2 (1 เมษายน - 30 กันยายน

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

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

สังกัด.....

ตอนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	การบริหารและการจัดการ	50		
	1.1 การจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	(10)		
	1.2 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	(10)		
	1.3 การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ สำหรับการบริหารจัดการ	(10)		
	1.4 การประสาน ส่งเสริม การปฏิบัติราชการกับองค์กรอื่นหรือหน่วยงานต่าง ๆ	(10)		
	1.5 การกำกับ ดูแล ติดตาม และการประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	(10)		
2	การพัฒนางานวิชาการ	50		
	2.1 การจัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษา	(10)		
	2.2 การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และสังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา	(10)		
	2.3 การประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการศึกษา ร่วมกับสถานศึกษา	(10)		
	2.4 การจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพสถานศึกษา	(10)		
	2.5 การวิจัยและพัฒนาการศึกษา	(10)		

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
3	การบริหารงานบุคคล			
	3.1 การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา	50 (10)		
	3.2 การวางแผน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	(10)		
	3.3 การจัดทำมาตรฐานคุณภาพงานการกำหนดภาระงานขั้นต่ำ และเกณฑ์การประเมินผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	(10)		
	3.4 การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา	(10)		
	3.5 การจัดทำรายงานการบริหารงานบุคคล	(10)		
4	การบริหารงานการเงินและงบประมาณ	50		
	4.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารการเงินงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	(10)		
	4.2 การกำกับ ติดตาม และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ	(10)		
	4.3 การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเกี่ยวกับการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ	(10)		
	4.4 การเสนอผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ	(10)		
	4.5 การจัดทำรายงานผลการบริหารงานการเงินและงบประมาณ	(10)		
5	การบริหารทั่วไป	25		
	5.1 การจัดการเกี่ยวกับงานสารบรรณ	(5)		
	5.2 การบริหารงานประชาสัมพันธ์	(5)		
	5.3 การจัดการเกี่ยวกับงานพิธีการต่าง ๆ	(5)		
	การจัดการเกี่ยวกับความปลอดภัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	(5)		
5.4 การจัดการสวัสดิการต่าง ๆ และการบริการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	(5)			

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
6	การจัดการศึกษาของบุคคล ท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น	25		
	6.1 การประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเกี่ยวกับสถานศึกษาเอกชน	(5)		
	6.2 การประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	(5)		
	6.3 การประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการการศึกษาของสถาบันศาสนา	(5)		
	6.4 การประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาการศึกษาของบุคคล องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ และสถาบันอื่นในเขตพื้นที่การศึกษา	(5)		
	6.5 การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาของหน่วยงานอื่น	(5)		
7	ผลการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	50		
	คะแนนรวมด้านผลการปฏิบัติงาน	300		

หมายเหตุ สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 38 ข. (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547) ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประเมินรายการต่าง ๆ ในข้อ 1 – ข้อ 7 ตามที่มอบหมาย และปรับคะแนนเต็มให้เหมาะสม เพื่อให้ได้คะแนนรวมด้านผลการปฏิบัติงาน 300 คะแนน

ตอนที่ 2 การประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	การสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยและวางตนเป็นกลางทางการเมือง	10		
2	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต วิริยะ อุตสาหะ	10		
3	การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ หน่วยงานการศึกษา และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย	10		
4	การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา ชุมชน และสังคม ตรงต่อเวลา และอุทิศตนต่องาน	10		
5	การรักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ตน ไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่นโดยไม่มีมูลความจริง และไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์ อันอาจทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง	10		
คะแนนรวมด้านความประพฤติในการรักษาวินัย		50		

ตอนที่ 3 การประเมินคุณธรรม จริยธรรม

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	การปฏิบัติตามพระบรมราโชวาทพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	10		
2	การมีจิตสำนึกสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อสังคม เข้าร่วมกิจกรรมของสังคม บำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม	10		
3	การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคคลทั่วไป	10		
4	การประพฤติและปฏิบัติตนตามครรลองของวัฒนธรรม หลักธรรมทางศาสนาและประเพณีอันดีงามของไทย	10		
5	การเคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ	10		
คะแนนรวมด้านคุณธรรม จริยธรรม		50		

ตอนที่ 4 การประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	จรรยาบรรณต่อตนเอง	20		
	1.1 การมีวินัยในตนเอง	(10)		
	1.2 การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	(5)		
	1.3 การมีวิสัยทัศน์ ท้นต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	(5)		
2	จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	20		
	2.1 ความรัก ศรัทธาต่อวิชาชีพ	(10)		
	2.2 ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อวิชาชีพ	(5)		
	2.3 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	(5)		
3	จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	20		
	3.1 การเอาใจใส่ รัก เมตตา ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ร่วมงาน และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า	(5)		
	3.2 การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ผู้ร่วมงาน และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ	(5)		
	3.3 การไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ	(5)		
	3.4 การให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ	(5)		

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
4	จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	20		
	4.1 การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์	(10)		
	4.2 การยึดมั่นในระบบคุณธรรม	(5)		
	4.3 ความสามัคคีในหมู่คณะ	(5)		
5	จรรยาบรรณต่อสังคม	20		
	5.1 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม	(10)		
	5.2 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม	(5)		
	5.3 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการรักษา ผลประโยชน์ของส่วนรวม	(5)		
คะแนนรวมด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ		100		
คะแนนรวมทั้งสิ้น		500		

ตอนที่ 5 สรุปผลการประเมิน

คะแนน	ผลการประเมินดีเด่น (90 - 100%)	ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ (60 - 89%)	ผลการประเมินต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)
ครั้งที่ 1	()	()	()
ครั้งที่ 2	()	()	()

ตอนที่ 7 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
<p>() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น</p> <p>() มีความแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p> <p>(1) การให้คะแนนในการประเมิน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(3) การเลื่อนขั้นเงินเดือน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่.....</p>	<p>() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น</p> <p>() มีความแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p> <p>(1) การให้คะแนนในการประเมิน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(3) การเลื่อนขั้นเงินเดือน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่.....</p>

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ตำแหน่งศึกษานิเทศก์)

ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม - 31 มีนาคม)

ครั้งที่ 2 (1 เมษายน - 30 กันยายน)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

ตำแหน่ง.....วิทย์ฐานะ.....เงินเดือน.....บาท

สังกัด.....

ตอนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	งานนิเทศ ติดตามและประเมินผล	100		
	1.1 การวางแผนการนิเทศ	(20)		
	1.2 การเตรียมเครื่องมือนิเทศ	(20)		
	1.3 กระบวนการนิเทศ	(20)		
	1.4 การประเมินผลการนิเทศ	(20)		
	1.5 ผลการนิเทศการศึกษาและการนำผลการนิเทศไปใช้ ในการพัฒนางาน	(20)		
2	งานวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาการศึกษา	100		
	2.1 การวิเคราะห์หรือวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร	(20)		
	2.2 การวิเคราะห์หรือวิจัยกระบวนการเรียนรู้	(20)		
	2.3 การวิเคราะห์หรือวิจัยสื่อ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรม ทางการศึกษา	(20)		
	2.4 การวิเคราะห์หรือวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ บริหารงานวิชาการ	(20)		
	2.5 การประกันคุณภาพการศึกษา	(20)		

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
3	งานให้บริการทางวิชาการแก่สถานศึกษาในสังกัด 3.1 การให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการแก่ผู้สอน 3.2 การส่งเสริมให้ผู้สอนนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	40 (20) (20)		
4	งานให้บริการทางวิชาการแก่สถานศึกษาในสังกัดอื่น อาทิเช่น องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันศาสนา หรือสถาบันสังคมอื่น ๆ	30		
5	ผลการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย อาทิเช่น คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการตามนโยบายกระทรวง หรือกรมเจ้าสังกัด เป็นต้น	30		
คะแนนรวมด้านผลการปฏิบัติงาน		300		

ตอนที่ 2 การประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	การสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยและวางตนเป็นกลางทางการเมือง	10		
2	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต วิริยะ อุตสาหะ	10		
3	การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ หน่วยงานการศึกษา และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย	10		
4	การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน และสังคม ตรงต่อเวลา และอุทิศตนต่องาน	10		
5	การรักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ตน ไม่กลั่นแกล้งกล่าวหาหรือร้องเรียนผู้อื่นโดยไม่มีมูลความจริง และไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์ อันอาจทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง	10		
คะแนนรวมด้านความประพฤติในการรักษาวินัย		50		

ตอนที่ 3 การประเมินคุณธรรม จริยธรรม

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	การปฏิบัติตามพระบรมราโชวาทพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	10		
2	การมีจิตสำนึกสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อสังคม เข้าร่วมกิจกรรมของสังคม บำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม	10		
3	การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคคลทั่วไป	10		
4	การประพฤติและปฏิบัติตนตามครรลองของวัฒนธรรม หลักธรรมทางศาสนาและประเพณีอันดีงามของไทย	10		
5	การเคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ	10		
คะแนนรวมด้านคุณธรรม จริยธรรม		50		

ตอนที่ 4 การประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	จรรยาบรรณต่อตนเอง	20		
	1.1 การมีวินัยในตนเอง	(10)		
	1.2 การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	(5)		
	1.3 การมีวิสัยทัศน์ ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	(5)		

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
2	จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	20		
	2.1 ความรัก ศรัทธาต่อวิชาชีพ	(10)		
	2.2 ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อวิชาชีพ	(5)		
	2.3 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	(5)		
3	จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	20		
	3.1 การเอาใจใส่ รัก เมตตา ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า	(5)		
	3.2 การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ	(5)		
	3.3 การไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้รับบริการ	(5)		
	3.4 การให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ	(5)		
4	จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	20		
	4.1 การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์	(10)		
	4.2 การยึดมั่นในระบบคุณธรรม	(5)		
	4.3 ความสามัคคีในหมู่คณะ	(5)		

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
5	จรรยาบรรณต่อสังคม	20		
	5.1 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม	(10)		
	5.2 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม	(5)		
	5.3 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการรักษา ผลประโยชน์ของส่วนรวม	(5)		
คะแนนรวมด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ		100		
คะแนนรวมทั้งสิ้น		500		

ตอนที่ 5 สรุปผลการประเมิน

คะแนน	ผลการประเมินดีเด่น (90 - 100%)	ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ (60 - 89%)	ผลการประเมินต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)
ครั้งที่ 1	()	()	()
ครั้งที่ 2	()	()	()

ตอนที่ 6 ความเห็นของคณะกรรมการ

6.1 ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา ฝึกอบรม สิ่งที่ควรพัฒนา/แก้ไขของผู้รับการประเมิน

ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. – 31 มี.ค.)	ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. – 30 ก.ย.)

ตอนที่ 7 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
<p>() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น</p> <p>() มีความแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p> <p>(1) การให้คะแนนในการประเมิน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(3) การเลื่อนขั้นเงินเดือน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่.....</p>	<p>() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น</p> <p>() มีความแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p> <p>(1) การให้คะแนนในการประเมิน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(3) การเลื่อนขั้นเงินเดือน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่.....</p>

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2))

ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม - 31 มีนาคม)

ครั้งที่ 2 (1 เมษายน - 30 กันยายน)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

ตำแหน่ง.....ระดับ.....เงินเดือน.....บาท

สังกัด.....

ตอนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	ปริมาณผลงาน (พิจารณาจากปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง หรือมาตรฐานของงาน)	30		
2	คุณภาพของผลงาน (พิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความประณีต หรือคุณภาพอื่น ๆ)	30		
3	ความทันเวลา (พิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น)	30		
4	การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (พิจารณาจากความฟุ่มเฟือยในการใช้ทรัพยากรหรือความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือโครงการ)	30		
5	ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ (พิจารณาจากผลผลิตหรือผลลัพธ์ของผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน)	30		
6	ผลงานดีเด่น (พิจารณาจากมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ เป็นแบบอย่างที่ดีได้)	30		
7	การวางแผนและการจัดระบบงาน (ความมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการคาดการณ์ กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม)	30		

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
8	ความรับผิดชอบ (การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยเต็มใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง และยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน)	30		
9	ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ความรู้ในงาน เข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ และงานที่เกี่ยวข้อง สามารถคิดวิเคราะห์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน)	30		
10	การปฏิบัติงานตามนโยบายและการให้ความร่วมมือในการทำงาน	30		
คะแนนรวมด้านผลการปฏิบัติงาน		300		

ตอนที่ 2 การประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	การสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย และวางตนเป็นกลางทางการเมือง	10		
2	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต วิริยะ อุตสาหะ	10		
3	การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ หน่วยงานการศึกษา และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย	10		
4	การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน และสังคม ตรงต่อเวลา และอุทิศตนต่องาน	10		
5	การรักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ตน ไม่ก่อกวนก่ดิ่ง กล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่นโดยไม่มีมูลความจริง และไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง	10		
คะแนนรวมด้านความประพฤติในการรักษาวินัย		50		

ตอนที่ 3 การประเมินคุณธรรม จริยธรรม

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	การปฏิบัติตามพระบรมราโชวาทพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	10		
2	การมีจิตสำนึกสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อสังคม เข้าร่วมกิจกรรมของสังคม บำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม	10		
3	การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคคลทั่วไป	10		
4	การประพฤติและปฏิบัติตนตามครรลองของวัฒนธรรม หลักธรรมทางศาสนาและประเพณีอันดีงามของไทย	10		
5	การเคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ	10		
คะแนนรวมด้านคุณธรรม จริยธรรม		50		

ตอนที่ 4 การประเมินจรรยาบรรณ

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	จรรยาบรรณต่อตนเอง	30		
	1.1 การมีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	(10)		
	1.2 การใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์	(10)		
	1.3 การมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	(10)		
2	จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน	20		
	2.1 การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต เสมอภาค ปราศจากอคติ	(10)		
	2.2 การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ	(10)		

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
3	จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน	40		
	3.1 การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของกลุ่มของตน โดยการช่วยทำงานร่วมกัน แก้ปัญหา เสนอแนะ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางาน	(10)		
	3.2 การเอาใจใส่ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	(10)		
	3.3 การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ทางราชการ	(10)		
	3.4 การปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี	(10)		
4	จรรยาบรรณต่อสังคม	10		
	4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและบริการชุมชน	(5)		
	4.2 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม	(5)		
คะแนนรวมด้านจรรยาบรรณ		100		
คะแนนรวมทั้งสิ้น		500		

ตอนที่ 5 สรุปผลการประเมิน

คะแนน	ผลการประเมินดีเด่น (90 – 100%)	ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ (60 - 89%)	ผลการประเมินต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)
ครั้งที่ 1	()	()	()
ครั้งที่ 2	()	()	()

ตอนที่ 7 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
<p>() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น</p> <p>() มีความแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p> <p>(1) การให้คะแนนในการประเมิน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(3) การเลื่อนขั้นเงินเดือน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่.....</p>	<p>() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น</p> <p>() มีความแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p> <p>(1) การให้คะแนนในการประเมิน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(3) การเลื่อนขั้นเงินเดือน.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่.....</p>

แบบเอกสารรายงานข้อเสนอแนวความคิดหรือวิธีการ
เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษา
(แบบทำยกฏ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2550)

เรื่อง/โครงการ/งาน

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

หลักการและเหตุผล

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

ข้อเสนอแนะ/แนวความคิด/วิธีการ

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

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

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

ลงชื่อ
(.....)
...../...../.....