

การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

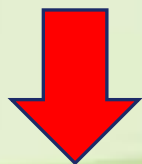


ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ข้าราชการพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒

บังคับใช้ตั้งแต่วันที่
๑ เมษายน ๒๕๖๒



ข้าราชการหรือพนักงานครู
(อบจ./เทศบาล/อบต.)



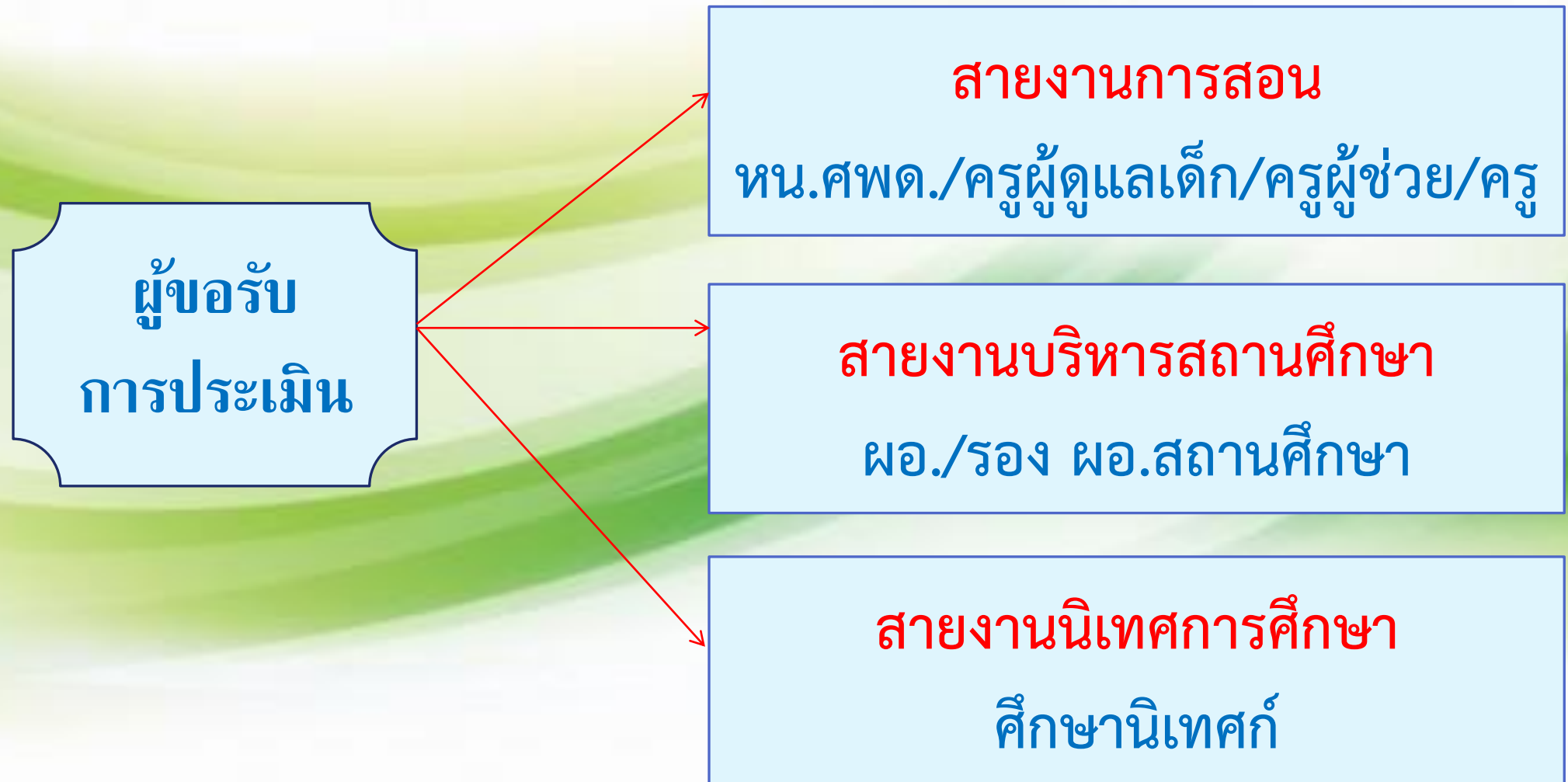
สายงานการสอน
และสายงานบริหารสถานศึกษา

บุคลากรทางการศึกษา
(อบจ./เทศบาล/อบต.)



สายงานศึกษานิเทศก์

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล



รอบการประเมิน



ครั้งที่ ๑



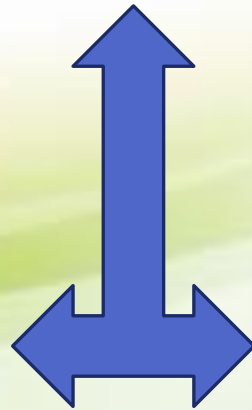
๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ มีนาคมของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒



๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน

องค์ประกอบและสัดส่วนของการประเมิน



องค์ประกอบที่ ๑
การประเมินประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
(๗๐ คะแนน)

องค์ประกอบที่ ๒
การประเมินการปฏิบัติงาน
ในการรักษาวินัย คุณธรรม
จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
(๓๐ คะแนน)



การแบ่งกลุ่มระดับคะแนน

กลุ่ม

ช่วงคะแนน

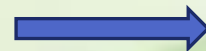
ระดับดี

ระดับดีมาก

ระดับดี

ระดับพอใช้

ระดับปรับปรุง



ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป

ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐.๐๐ – ร้อยละ ๘๙.๙๙

ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ร้อยละ ๗๙.๙๙

ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐.๐๐ – ร้อยละ ๖๙.๙๙

ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา

ผู้ประเมินและผู้ขอรับการประเมิน



ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน	ตำแหน่งผู้รับการประเมิน
ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ ข้าราชการ หรือพนักงานครูที่ปฏิบัติราชการ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการหรือ พนักงานครูที่ปฏิบัติราชการ ณ โรงเรียนของ อปท.

ขั้นตอนการประเมิน

ขั้นตอนที่ ๑

การเตรียมการประเมินผล

๑. อปท. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ให้ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ในสังกัดทราบ โดยทั่วกัน
๒. ประกาศให้ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ในสังกัดทราบว่าให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมี ๓ แบบ
 - ๒.๑ สายงานการสอน
 - ๒.๒ สายงานบริหารสถานศึกษา
 - ๒.๓ สายงานนิเทศการศึกษา

ขั้นตอนที่ ๒

จัดทำคำรับรองรายบุคคล

๑. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปนี้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน
๒. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนวทางการดำเนินการประเมินตามข้อต่ำลงและกำหนดระยะเวลาการประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน
๓. ผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน ร่วมกันวางแผนปฏิบัติราชการโดยกำหนดเป้าหมายระดับความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมที่คาดหวัง
๔. จัดทำบันทึกข้อตกลง

ขั้นตอนที่ ๓

การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

๑. ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่ กำหนดแล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา
๒. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและ บันทึกลงผลการประเมินไว้
๓. ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการ ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ตามข้อตกลงที่ทำไว้

ต่อ

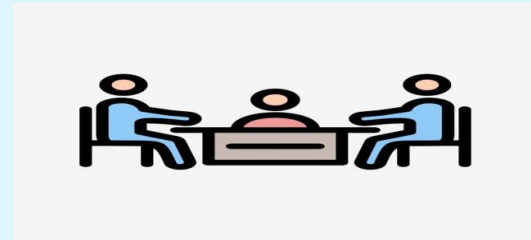
๔. ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้มีพยานอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว
๕. ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา เหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ต่อ

๖. คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานนำผลการประเมินเสนอต่อนายก อบท.
๗. นายก อบท. หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นการยกย่องชมเชย

คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นายก อปท. แต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ดังนี้



๑. ปลัด อปท. เป็นประธานกรรมการ
๒. หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษา และหรือผู้บริหารสถานศึกษา
ไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ
๓. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานการบริหารงานบุคคล
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นเลขานุการ

การประเมินผู้ไปช่วยราชการ

ในกรณีที่เป็น การประเมินพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมิน ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

การประเมินผู้ได้อोनหรือย้าย หลัง ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน

- * ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในอปท.เดิม ก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นั้น
- * แล้วจัดส่งผลการประเมินให้หน่วยงานต้นสังกัดใหม่เพื่อประกอบการพิจารณา นำไปใช้ประโยชน์ ตามข้อ ๖



การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษา

ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนเงินเดือนข้าราชการหรือ
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒

บังคับใช้ตั้งแต่วันที่
๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

ให้ถือปฏิบัติตั้งแต่ครั้งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
สำหรับการโอนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒
โดยให้นำผลการปฏิบัติงานขอข้าราชการหรือพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่
๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ มาใช้ประกอบ
เป็นคุณสมบัติการโอนเงินเดือนในครั้งนี้

บัญชีเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
(แนบท้าย พ.ร.บ.เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำ
ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘



	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	๒๔,๗๕๐	๓๔,๓๑๐	๔๑,๖๒๐	๕๘,๓๙๐	๖๙,๐๔๐	๗๖,๘๐๐
ขั้นต่ำ	๑๕,๐๕๐	๒๔,๗๕๐	๑๖,๑๙๐	๑๙,๘๖๐	๒๔,๔๐๐	๒๙,๙๘๐
อันดับ	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	คศ.๕

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน

อันดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
		ระดับ	อัตรา
คศ.๕	๖๐,๘๔๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๖๘,๕๖๐
	๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง	๖๐,๘๓๐
คศ.๔	๕๐,๓๓๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
	๒๔,๔๐๐ - ๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
คศ.๓	๔๐,๒๘๐ - ๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
	๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐

อันดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
		ระดับ	อัตรา
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
	๑๕,๔๔๐ – ๒๔,๘๘๐	ล่าง	๒๒,๗๘๐
ครูผู้ช่วย	๑๙,๙๑๐ – ๒๔,๗๕๐	บน	๒๒,๓๓๐
	๑๕,๐๕๐ – ๑๙,๙๐๐	ล่าง	๑๗,๔๘๐

เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรงบประมาณ
อย่างเป็นธรรม ให้ อปท. บริหารวงเงิน
ในการเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมของ อปท.

๑. ให้เลื่อนในอัตราร้อยละที่แตกต่างกันตามคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายในวงเงินรวมร้อยละ ๓ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ทั้งหมด ที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน (ให้นำรวมอัตราเงินเดือนของผู้ที่ไปช่วยราชการ อปท. หรือส่วนราชการอื่นด้วย)

๒. ให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูฯ แต่ละคนในแต่ละครั้งไม่เกิน ร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ จะใช้วิธีการหารเฉลี่ยให้แต่ละคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราที่เท่ากันไม่ได้ การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปัดเป็นสิบบาท

๓. ผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือน ให้คำนวณร้อยละที่ได้เลื่อนจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

๔. การแบ่งกลุ่มเพื่อเลื่อนเงินเดือน ให้แบ่งข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ที่รับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย คศ.๑
คศ.๒ และ คศ. ๓
- กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ที่ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๔
และ คศ.๕

๔. การแบ่งกลุ่มเพื่อโอนเงินเดือน ให้แบ่งข้าราชการหรือพนักงานครูฯ

ออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ที่รับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย คศ.๑

คศ.๒ และ คศ. ๓

กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ที่ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๔ และ คศ.๕

ทั้งนี้ ในแต่ละกลุ่มให้บริหารวงเงินเพื่อโอนเงินเดือน โดยแยกวงเงินเพื่อใช้
โอนเงินเดือนออกเป็น ๒ กลุ่ม และให้โอนเงินเดือนภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน
หากวงเงินเดือนของกลุ่มใด มีเหลือจึงสามารถเกลี่ยไปให้กลุ่มอื่นได้ ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ครูผู้ดูแลเด็ก หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ช่วย และครู

กลุ่มที่ ๒ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และ

ศึกษานิเทศก์

๕. ให้ยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก ประกอบกับความประพฤติก
ในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้อมูล
การลา พฤติกรรมการมาทำงาน ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวงเงิน
ร้อยละ ๓ ที่คำนวณได้ มาเป็นข้อมูลสำคัญประกอบการพิจารณากำหนดอัตรา
ร้อยละในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูฯ แต่ละคน

๒. ให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณ
ที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบ
เป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

กรณีผู้ไปช่วยราชการ อปท.อื่น หรือส่วนราชการอื่น ให้ อปท. หรือส่วนราชการอื่นที่ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ มาช่วยราชการแจ้งผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ช่วยราชการไปยัง อปท.ต้นสังกัด เพื่อประกอบการพิจารณาและส่งโอนเงินเดือน

การโอนเงินเดือนแต่ละรอบในแต่ละครั้งให้เลื่อนไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือน สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับในรอบที่ผ่านมาการออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนรอบใหม่ให้ออกคำสั่งให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดก่อนแล้วจึงออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

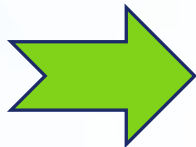
การเลื่อนเงินเดือนผู้ที่ได้รับการเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ (ย้าย) หรือการรับโอนในระหว่างครึ่งปีของการเลื่อนเงินเดือน ให้ อปท. ต้นสังกัดปัจจุบันเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ (ย้าย) หรือรับโอนก่อน แล้วจึงดำเนินการส่งเลื่อนเงินเดือนโดยนำคะแนน การประเมินผลการปฏิบัติงานจาก อปท. หรือส่วนราชการเดิมประกอบ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน ให้นายก อบท. จัดให้มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ แต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะเป็นรายบุคคล

รายงานผลการเลื่อนเงินเดือน ให้ อบท. รายงานผลการดำเนินการให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด เพื่อทราบ ภายใน ๕ วันทำการนับแต่ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ทำหน้าที่พิจารณาและรายงาน
ผลการพิจารณา
เสนอความเห็นต่อนายก อบต.
เพื่อประกอบการพิจารณา
สั่งเลื่อนเงินเดือน
จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน



๑. รองนายก อบต. หรือหัวหน้าส่วนราชการของ อบต. ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
๒. หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารสถานศึกษาของ อบต. จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ
๓. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น เป็นเลขานุการ

คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือน

๙ ข้อ

๙. วันลา = ลาอุปสมบท
หรือลาไปประกอบพิธี
ฮัจญ์ ลาคลอดบุตร
ลาป่วยรักษาตัวนาน
ลาป่วยเพราะประสบ
อันตรายในการปฏิบัติ
หน้าที่ ฯลฯ

๑. ผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ
๒. ไม่ถูกลงโทษที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์
๓. ไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
๔. ไม่ขาดราชการโดยไม่เหตุอันสมควร
๕. บรรจุมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่เดือน
๖. ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ดูงาน ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน
๗. ลาติดตามคู่สมรสต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน
ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนที่ นายก อบท.กำหนด
๘. ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน

ขั้นตอนการโอนเงินเดือน

๑. คำนวณวงเงินร้อยละ ๓ ที่สามารถจะใช้โอนเงินเดือน โดยตรวจสอบอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น
ทุกราย

๑.๑ วันที่ ๑ มีนาคม (สำหรับการโอนเงินเดือนครั้งที่ ๑)

๑.๒ วันที่ ๑ กันยายน (สำหรับการโอนเงินเดือนครั้งที่ ๒)

ตัวอย่าง

มีข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ในสังกัด จำนวน ๑๒ คน

เงินเดือนรวมของข้าราชการหรือพนักงานครูฯ = ๔๓๓,๑๐๐ บาท

$$\text{คำนวณวงเงินร้อยละ ๓} \rightarrow \frac{๔๓๓,๐๐๐ \times ๓}{๑๐๐} = ๑๓,๒๙๐$$

๒. การแบ่งกลุ่มเพื่อเลื่อนเงินเดือน

๒.๑ ให้แยกกลุ่มข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ตามอันดับเงินเดือนที่ได้รับ
เป็น ๒ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ ๑ คือ อันดับ ครูผู้ช่วย คศ.๑ คศ.๒ และ คศ.๓

กลุ่มที่ ๒ คือ อันดับ คศ. ๔ และ คศ.๕

๒.๒ คำนวณวงเงินร้อยละ ๓ ของกลุ่มตามข้อ ๒.๑ เพื่อพิจารณาเกี่ยววงเงิน
 ในกรณีที่วงเงินอีกกลุ่มหนึ่งไม่เพียงพอ ตัวอย่าง ตารางที่ ๑

กลุ่มตำแหน่ง/อันดับเงินเดือน		จำนวน	อัตราเงินเดือน ณ ๑ มีนาคม	จำนวน
ครูผู้ช่วย, คศ.๑-๓	ครูผู้ดูแลเด็ก/ ครูผู้ช่วย/ครู	๙	๒๕๓,๗๖๐.๐๐	๗,๖๑๒.๘๐
คศ.๔-๕	ครู	๒	๑๒๙,๑๙๐.๐๐	๓,๘๗๕.๗๐
	ผอ./รอง ผอ./ศน.	๑	๖๐,๑๕๐.๐๐	๑,๘๐๔.๕๐
รวม		๑๒	๔๔๓,๑๐๐.๐๐	๑๓,๒๙๓.๐๐

๓. กำหนดอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณ
ให้ อปท. พิจารณากำหนด “ร้อยละ” ที่จะใช้ในการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล
ตามช่วงคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยต้องคำนึงถึงรายละเอียด
ดังนี้

๓.๑ ระดับผลการประเมิน

๓.๒ ฐานะในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับเลื่อนเงินเดือนในแต่ละ
อันดับ

๓.๓ วงเงินร้อยละ ๓ ที่สามารถใช้ในการเลื่อนเงินเดือน (ตัวอย่างมีวงเงิน
๑๓,๒๙๓.๐๐ บาท)

ตัวอย่าง

ตารางที่ ๒



pixtastock.com - 4144532

ช่วงคะแนนประเมิน		ระดับการประเมิน	ร้อยละที่ได้เลื่อน
XX - XX			
๙๖	๑๐๐	ดีเด่น	๖
๙๓	๙๕.๙๙	ดีเด่น	๕
๙๐	๙๒.๙๙	ดีเด่น	๔
๘๕	๘๙.๙๙	ดีมาก	๓.๕
๘๐	๘๔.๙๙	ดีมาก	๓
๗๕	๗๙.๙๙	ดี	๒.๕
๗๐	๗๔.๙๙	ดี	๒
๖๕	๖๙.๙๙	พอใช้	๑.๕
๖๐	๖๔.๙๙	พอใช้	๑
๐	๕๙.๙๙	ปรับปรุง	๐



๔. พิจารณาคำนวณอัตราร้อยละที่จะเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล

ให้คำนวณอัตราร้อยละที่จะเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลตามผลคะแนนประเมิน โดยนำข้อมูลอัตราเงินเดือน ฐานในการคำนวณและผลคะแนนประเมินรายบุคคล มาวิเคราะห์ ตามที่ได้กำหนดอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ ในการคำนวณตามข้อ ๓

๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙
ลำดับ	ตำแหน่ง	อันดับ เงินเดือน	อัตรา เงินเดือน	คะแนน ประเมิน	ฐาน ในการ คำนวณ	ระดับของผล การประเมิน	ร้อยละ ที่ได้รับ	เม็ดเงิน ที่ได้เลื่อน
๑	ผอ.สธ.	คศ.๔	๖๐,๑๕๐	๘๐.๐๐	๕๙,๖๓๐	ดีมาก(๘๐)	๓.๐๐	๑๗๘๘.๙๐
๒	ครู	คศ.๑	๒๓๓๖๐	๘๘.๐๐	๒๒,๗๘๐	ดีมาก(๘๔)	๓.๐๐	๖๘๓.๔๐
๓	ครู	คศ.๓	๓๐,๖๒๐	๘๒.๐๐	๓๗,๒๐๐	ดีมาก(๘๒)	๓.๐๐	๑๑๑๖.๐๐
๔	ครู	คศ.๔	๖๙,๐๔๐	๗๙.๐๐	๕๙,๖๓๐	ดี(๗๙)	๒.๕๐	๑๔๙๐.๗๕
๕	ครู	คศ.๒	๒๘,๕๙๐	๗๙.๐๐	๓๐,๒๐๐	ดี(๗๙)	๒.๕๐	๗๕๕.๐๐
๖	ครู	คศ.๓	๓๐,๖๒๐	๘๔.๐๐	๓๗,๒๐๐	ดี (๗๙)	๒.๕๐	๙๓๐.๐๐
๗	ครู	คศ.๒	๔๐,๙๙๐	๗๕.๐๐	๓๕,๒๗๐	ดี(๗๕)	๒.๕๐	๘๘๑.๗๕
๘	ครู	คศ.๑	๒๒,๘๙๐	๘๘.๐๐	๒๒,๗๘๐	ดีมาก(๘๓)	๓.๐๐	๖๘๓.๔๐
๙	ครู	คศ.๔	๖๐,๑๕๐	๘๒.๐๐	๕๙,๖๓๐	ดีมาก(๘๒)	๓.๐๐	๑๗๘๘.๙๐
๑๐	ครู	คศ.๑	๒๓,๘๑๐	๘๕.๐๐	๒๒,๗๘๐	ดีมาก(๘๑)	๓.๐๐	๖๘๓.๔๐
๑๑	ครู	คศ.๑	๒๔,๒๙๐	๘๔.๐๐	๒๒,๗๘๐	ดีมาก(๘๔)	๓.๐๐	๖๘๓.๔๐
๑๒	ครู	คศ.๒	๒๘,๕๙๐	๘๖.๐๐	๓๐,๒๐๐	ดีมาก(๘๖)	๓.๕๐	๑๐๕๗.๐๐

ขั้นตอน

๑. กำหนดอัตราร้อยละของฐานะในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณตามตารางที่ ๒ ของข้อ ๓ ใน ซีทที่ ๓ ชื่อ “เกณฑ์การให้เปอร์เซ็นต์” ทั้งนี้ การกำหนดช่วงคะแนน และอัตราร้อยละที่จะได้ขึ้นอยู่กับวงเงิน จำนวนคน และผลคะแนน กรณีตัวอย่างกำหนดให้ผู้มีผลคะแนน ประเมิน ๙๖-๑๐๐ ได้เลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๖
๒. กรอกข้อมูลรายละเอียดรายบุคคลในซีทที่ ๑ ของไฟล์ ชื่อ “ผลการเลื่อนเงินเดือนรอบ ๑” ให้กรอกข้อมูลลำดับ ตำแหน่งอันดับเงินเดือน และอัตราเงินเดือนปัจจุบัน ตามตารางช่องหมายเลข ๑-๔ ให้ครบถ้วน เมื่อกรอกข้อมูลทั้ง ๓ รายการแล้วสูตรจะแสดงตัวเลข “ฐานะในการคำนวณ” ในตารางช่องหมายเลข ๖

๓. กรอกคะแนนการประเมินในตารางช่องหมายเลข ๕ เมื่อกรอกแล้วสูตรจะแสดงผลระดับของผลการประเมินตามตารางช่องหมายเลข ๗ และแสดงผลร้อยละที่จะได้เลื่อนเงินเดือนตามที่กำหนดในข้อ ๓ พร้อมทั้งคำนวณเงินเดือนตามร้อยละของฐานคำนวณและตัวเลขเงินเดือนที่ปัดฐานสิบแล้ว

กรณีผู้ใดมีเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับสูตรจะแสดงตัวเลขเงินค่าตอบแทนพิเศษที่ต้องเบิกจ่ายให้ด้วยตามตารางตัวอย่างการคำนวณร้อยละที่จะเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล



ตารางตัวอย่างการคำนวณอัตราร้อยละที่จะโอนเงินเดือนรายบุคคล

ที่	ชื่อ โรงเรียน/ ศพด.	เลขที่ ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ เงินเดือน (คศ.)	เงินเดือน ณ ๑ มี.ค. ๖๒	คะแนน	ฐาน ในการ คำนวณ	คะแนน ประเมิน	เงินที่ได้เลื่อน			รวม เงินเดือน ที่ได้เลื่อน	ค่าตอบแทน พิเศษ
										ร้อยละ	คิดเป็นเงิน	ปัดเป็น หลัก ๑๐		
๑	รร.ท.๑	๑๓๒๐๘๕๕๐๐๒๖๔	นาย	ผอ.สอ.	คศ.๔	๖๐,๑๕๐	๘๐.๐๐	๕๙,๖๓๐	ดีมาก(๘๐)	๓.๐๐	๑๗๘๘.๙๐	๑๗๙๐	๖๑,๙๔๐	๐.๐๐
๒	รร.ท.๑	๑๓๒๐๘๖๕๐๐๒๖๕	นาง	ครู	คศ.๑	๒๓๓๖๐	๘๔.๐๐	๒๒,๗๘๐	ดีมาก(๘๔)	๓.๐๐	๖๘๓.๔๐	๖๙๐	๒๔,๐๕๐	๐.๐๐
๓	รร.ท.๑	๑๓๒๐๘๖๕๐๐๒๖๖	นาง	ครู	คศ.๓	๓๐,๖๒๐	๘๒.๐๐	๓๗,๒๐๐	ดีมาก(๘๒)	๓.๐๐	๑๑๑๖.๐๐	๑๑๒๐	๓๑,๗๔๐	๐.๐๐
๔	รร.ท.๑	๑๓๒๐๘๗๑๖๖๙๓๔	นาย	ครู	คศ.๔	๖๙,๐๔๐	๗๙.๐๐	๕๙,๖๓๐	ดี(๗๙)	๒.๕๐	๑๔๙๐.๗๕	๑๕๐๐	๗๐,๕๔๐	๐.๐๐
๕	รร.ท.๑	๑๓๒๐๘๗๖๖๖๙๓๕	นาง	ครู	คศ.๒	๒๘,๕๙๐	๗๙.๐๐	๓๐,๒๐๐	ดี(๗๙)	๒.๕๐	๗๕๕.๐๐	๗๖๐	๒๙,๙๕๐	๐.๐๐
๖	รร.ท.๑	๑๓๒๐๘๘๑๖๖๙๓๖	นางสาว	ครู	คศ.๓	๓๐,๖๒๐	๗๙.๐๐	๓๗,๒๐๐	ดี(๗๙)	๒.๕๐	๙๓๐.๐๐	๙๓๐	๓๑,๕๕๐	๐.๐๐
๗	รร.ท.๑	๑๓๒๐๘๘๖๖๖๙๓๗	นางสาว	ครู	คศ.๒	๔๐,๙๙๐	๗๕.๐๐	๓๕,๒๗๐	ดี(๗๕)	๒.๕๐	๘๘๑.๗๕	๖๓๐	๔๑,๖๒๐	๒๕๑.๗๕
๘	รร.ท.๑	๑๓๒๐๘๙๑๖๖๙๓๘	นางสาว	ครู	คศ.๑	๒๒,๘๙๐	๘๓.๐๐	๒๒,๗๘๐	ดีมาก(๘๓)	๓.๐๐	๖๘๓.๔๐	๖๙๐	๒๓,๔๘๐	๐.๐๐
๙	รร.ท.๑	๑๓๒๐๘๙๖๖๖๙๓๙	นางสาว	ครู	คศ.๔	๖๐,๑๕๐	๘๒.๐๐	๕๙,๖๓๐	ดีมาก(๘๒)	๓.๐๐	๑๗๘๘.๙๐	๑๗๙๐	๖๑,๙๔๐	๐.๐๐
๑๐	รร.ท.๑	๑๓๒๐๙๐๑๖๖๙๔๐	นางสาว	ครู	คศ.๑	๒๓,๘๑๐	๘๑.๐๐	๒๒,๗๘๐	ดีมาก(๘๑)	๓.๐๐	๖๘๓.๔๐	๖๙๐	๒๔,๔๗๐	๐.๐๐
๑๑	รร.ท.๑	๑๓๒๐๙๐๖๖๖๙๔๑	นางสาว	ครู	คศ.๑	๒๔,๒๙๐	๘๔.๐๐	๒๒,๗๘๐	ดีมาก(๘๔)	๓.๐๐	๖๘๓.๔๐	๖๙๐	๒๔,๙๘๐	๐.๐๐
๑๒	รร.ท.๑	๑๓๒๐๙๑๑๖๖๙๔๒	นาย	ครู	คศ.๒	๒๘,๕๙๐	๘๖.๐๐	๓๐,๒๐๐	ดีมาก(๘๖)	๓.๕๐	๑๐๕๗.๐๐	๑๐๖๐	๒๙,๖๕๐	๐.๐๐

๔. ตรวจสอบการใช้วงเงิน

เมื่อกรอกข้อมูลในตารางการคำนวณอัตราร้อยละที่จะเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลครบถ้วนถูกต้องแล้วผลรวมของจำนวนเงินที่ใช้เลื่อนจะแสดงในตารางแรกของซีทที่ ๑ ผลการเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

ตำแหน่ง/อันดับเงินเดือน		จำนวน	อัตราเงินเดือน ณ ๑ มีนาคม	วงเงิน ร้อยละ ๓	เงินที่ใช้ ในการเลื่อน เงินเดือน	ค่าตอบแทน พิเศษ	วงเงิน คงเหลือ (บาท)
ครูผู้ช่วย, คศ.๑ - ๓	ครูผู้ดูแลเด็ก/ ครูผู้ช่วย	๐	๐	๐	๐	๐	๐
	ครู	๙	๒๕๓,๗๖๐.๐๐	๗,๖๑๒.๘๐	๗,๒๖๐.๐๐	๒๕๑.๗๕	๑๐๑.๐๕
คศ.๔ - ๕	ครู	๒	๑๒๙,๑๙๐.๐๐	๓,๘๗๕.๗๐	๓,๒๙๐.๐๐	๐.๐๐	๕๘๕.๗๐
	ผอ./รองผอ./ ศน.	๑	๖๐,๑๕๐.๐๐	๑,๘๐๔.๕๐	๑,๗๙๐.๐๐	๐.๐๐	๑๔.๕๐
รวม		๑๒	๔๔๓,๑๐๐.๐๐	๑๓,๒๙๓.๐๐	๑๒,๓๔๐.๐๐	๒๕๑.๗๕	๗๐๑.๒๕

- จากตารางแสดงผลรวมของจำนวนเงินที่ใช้เลื่อนทั้งหมดไม่เกินวงเงินร้อยละ ๓
- กลุ่มผู้ที่ได้รับเงินเดือนอันดับ ครูผู้ช่วย คศ.๑-๓ ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก/ครูผู้ช่วย/ครู และกลุ่มผู้ที่ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔-๕ ตำแหน่งครู/ผอ.สถานศึกษา/รอง ผอ.สถานศึกษา/ศน. วงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนจะต้องไม่เกินวงเงินของกลุ่มตนเอง หากใช้เกินวงเงิน (ตัวเลขติดลบ) จะต้องปรับลดอัตราร้อยละลง เพื่อให้วงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนอยู่ภายในวงเงินของกลุ่มตนเอง
- กลุ่มผู้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔-๕ ตำแหน่งครู/ผอ.สถานศึกษา/รอง ผอ.สถานศึกษา/ศน. มีวงเงินคงเหลือให้สามารถเกลี่ยกันได้ภายในกลุ่มอันดับของตนเอง

➤ กรณีกลุ่มผู้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔-๕ มีวงเงินคงเหลือไม่สามารถเกลี่ยข้ามกลุ่ม ผู้ได้รับเงินเดือนอันดับ ครูผู้ช่วย คศ.๑-๓ ได้ และหากกลุ่มผู้ได้รับเงินเดือนอันดับ ครูผู้ช่วย๑-๓ มีวงเงินคงเหลือก็ไม่สามารถเกลี่ยข้ามกลุ่มให้กับกลุ่มผู้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔-๕ ได้เช่นเดียวกัน

➤ การเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินให้อยู่ในวงเงินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนรวมของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีมีเงินเหลือไม่สามารถมาใช้ในรอบการประเมินครั้งถัดไป

ช่องทางการสืบค้นข้อมูล

ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนเงินเดือนฯ



ตารางการคำนวณโอนเงินเดือน

แบบอัตราร้อยละ

(สำหรับดาวน์โหลด File Excls)



การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม



ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนา
อย่างเข้มข้าราชการหรือพนักงานครูที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย
ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู พ.ศ. ๒๕๖๒

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒

๑. ให้ อปท. และสถานศึกษาดำเนินการเตรียมความพร้อมและ
พัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับ
ราชการ เป็นเวลาสองปี นับแต่วันที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อน
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

2. กรณีครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลาคลอดบุตร ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วยเพราะประสบอันตราย ในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล ให้นับวันลาดังกล่าวรวมเป็นระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้มได้ไม่เกินเก้าสิบวัน หากลาเกินเก้าสิบวันผู้นั้นต้องเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม ตามจำนวน วันลาที่เกินให้ครบสองปี

๓. ให้ นายก อบท. แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนา
อย่างเข้ม จำนวน ๓ คน ดังนี้

๓.๑ ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธาน

๓.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา เป็นกรรมการ

๓.๓ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา เป็นกรรมการ

กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ดำรงตำแหน่งครู
ในสถานศึกษา ให้แต่งตั้งจากสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียง

๔. คณะกรรมการฯ มีหน้าที่พัฒนาและประเมินผลด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงานควบคู่กันเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง **ทุกหกเดือน รวมสี่ครั้งในเวลาสองปี**

๕. ผู้ที่ผ่านการประเมินฯ ต้องมีผลการประเมินจากคณะกรรมการฯ ๒ ใน ๓ ในแต่ละครั้ง

๕.๑ มีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๕.๒ มีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๕.๓ มีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๕.๔ มีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๖. กรณีเตรียมความพร้อมฯ ครบสองปีแล้วผลการประเมินผ่านเกณฑ์ และนายก อบท. เห็นว่าควรให้ผู้ขึ้นรับราชการต่อไปให้เสนอ ก.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ นายก อบท. ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ในวันถัดจากวันครบกำหนดเตรียมความพร้อมฯ แล้วแจ้งให้ผู้ขึ้นทราบ

๗. กรณีผลการประเมินฯ ต่ำกว่าเกณฑ์ และนายก อบท. เห็นว่าไม่สมควรให้รับราชการต่อไป ให้แจ้งผลการประเมินและความเห็นให้ทราบ และให้โอกาสโต้แย้งแสดงหลักฐานภายใน ๑๕ วันทำการ หากพิจารณาแล้วยังเห็นว่าไม่สมควรให้รับราชการต่อไปก็สั่งให้ออกจากราชการ โดยความเห็นชอบ ก.จังหวัด และแจ้งคำสั่งให้ทราบ

๘. โครงสร้างหลักสูตรการเตรียมความพร้อมฯ แบ่งออกเป็น

๕ หมวด ดังนี้

หมวดที่ ๑ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

หมวดที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน

หมวดที่ ๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน

หมวดที่ ๔ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชน

การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

๙. สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู
ผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ก่อน
วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ให้เตรียมความพร้อมๆ ตามมาตรฐาน
ทั่วไปฉบับเดิมต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

แนวทางปฏิบัติการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น
เป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี
สำหรับข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะมีคุณสมบัติ ได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษฯ ได้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนทั้งปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้ อปท.พิจารณาจ่ายลดหลั่น กันตามผลการเลื่อนเงินเดือน และแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มที่ ๑ ได้รับการเลื่อนเงินเดือนรวมทั้งปี ตั้งแต่ร้อยละ ๘ ขึ้นไป
- กลุ่มที่ ๒ ได้รับการเลื่อนเงินเดือนรวมทั้งปี ตั้งแต่ร้อยละ ๖ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘
- กลุ่มที่ ๓ ได้รับการเลื่อนเงินเดือนรวมทั้งปี ตั้งแต่ร้อยละ ๔ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๖

๓. สำหรับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการอย่างอื่น ยังคงให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงิน รางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘