

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 15 มิถุนายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม มาตรการและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

URL ที่เผยแพร่ <https://www.cme2.go.th/2023/?p=4606>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 เรื่อง มาตรการและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

URL ที่เผยแพร่ <https://www.cme2.go.th/2023/?p=4606>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำหลักสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะดำเนินการประเมิน ปีละ 2 รอบ ตามปีงบประมาณ มีองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน กำหนดไว้ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน, 2) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนร้อยละ 70 และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนร้อยละ 30 และทั้ง 2 องค์ประกอบ ให้พิจารณาประเมิน ดังนี้

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

ในการนี้ การนำการประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

1.1 ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

1.2 กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน โดยผู้ประเมินและผู้รับการประเมินให้ร่วมกันกำหนดสมรรถนะ น้ำหนัก และระดับความคาดหวัง

การกำหนดสมรรถนะดังกล่าว แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะรวมของข้าราชการที่ทุกคนจำเป็นต้องมี ดังนั้น ให้ข้าราชการทุกคนประเมินสมรรถนะหลัก เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมที่พึงประกาศร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติ ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- บริการที่ดี
- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การทำงานเป็นทีม

2) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สมรรถนะที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นสามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยสอดคล้องกับประเภทตำแหน่งและสายงานไม่น้อยกว่า 3 สมรรถนะ ได้แก่

- การคิดวิเคราะห์
- การมองภาพองค์รวม
- การดำเนินการเชิงรุก
- การสืบเสาะหาข้อมูล
- การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- การยืดหยุ่นผ่อนปรน
- ศิลปะการสื่อสารจูงใจ
- ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม

ทั้งนี้ การนำการประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว ปรากฏอยู่ในสมรรถนะหลักหัวข้อ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ได้แจ้งเวียนประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 เรื่อง มาตรการและแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อรักษาจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและในโรงเรียนในสังกัด ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้ กับผู้รับการประเมิน

1.5 ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อ ปรับปรุงแก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

1.6 ผู้ประเมินทำการประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินสังเกตเห็น หรือการแสดงออกที่เห็นชัดเจนของผู้รับการประเมิน โดยการใช้วิธีการบันทึกพฤติกรรมสำคัญของผู้รับการประเมิน ในระหว่างรอบการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการพิจารณาประเมินสมรรถนะในช่วงปลายรอบการประเมิน โดยใช้วิธีการ เปรียบเทียบพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้รับการประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในสมรรถนะที่คาดหวังตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของผู้รับการประเมิน แล้วจึงสรุประดับสมรรถนะที่ประเมินได้

1.7 ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการในสังกัดเดียวกันอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

1.8 ให้มีการเสนอผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง พิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

1.9 ประกาศรายชื่อข้าราชการในสังกัดซึ่งมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

การนำการประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว ปรากฏอยู่ในสมรรถนะหลัก หัวข้อ “การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม” โดยมีรายละเอียดตามมาตรการและแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ดังนี้

2.1 ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2 ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

2.4 มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

2.5 มุ่งผลสำเร็จของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา

2.6 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

2.7 ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.8 เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ได้นำหลักการตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรการและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา) ซึ่งอยู่ในสมรรถนะหลัก หัวข้อ “การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม” มาใช้ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566) ก่อนการเลื่อนเงินเดือน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารอบดังกล่าว นำมาซึ่งการมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนงานในภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการกำหนดให้มีหลักสมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 มีการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และระดับการประเมินสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้ประกาศใช้ สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี ประพฤติ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่

การที่ผู้ประเมินดำเนินการตามเงื่อนไขในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้รับการประเมินโดยพิจารณาจากความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบซึ่งในการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการปฏิบัติราชการ

หรือสมรรถนะ นำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการเสร็จแล้ว นำไปใช้ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในกระบวนการต่างๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ และการเปลี่ยนสายงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ ผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมยังสามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการอื่นๆ อีก ดังนี้

- 4.1 มาตรการป้องกันการทุจริตในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง
- 4.2 การบรรจุและแต่งตั้ง
- 4.3 การฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องจริยธรรม พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
- 4.4 การลงโทษทางวินัย

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 **ปัญหาและอุปสรรค** ผู้รับการประเมินมีความเข้าใจคาดเคลื่อนในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ และรายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนด

5.2 **ข้อเสนอแนะ** มีการชี้แจง การประเมินให้ผู้รับการประเมินมีความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมิน และการรายงานผลการปฏิบัติราชการ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ผู้รายงาน

(นางสุรางค์ อินทร์รักษา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้บังคับบัญชา

(นายฐิตินันท์ นันทะศรี)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สพป.เชียงใหม่ เขต ๒ กลุ่มบริหารงานบุคคล งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

ที่ ศธ ๐๔๐๔๘/

วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) เพื่อเลื่อนเงินเดือน

เรียน รอง ผอ.สพป.เชียงใหม่ เขต ๒ /ผู้อำนวยการกลุ่ม /ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒ จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) รอบที่ ๑ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนด จึงให้ทุกกลุ่ม/หน่วย และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการหน่วย หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการหน่วย ที่อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในการกำกับดูแล และผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการหน่วย ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ที่อยู่ในการกำกับดูแลในกลุ่ม/หน่วย โดยความเห็นชอบของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำกับดูแล รายละเอียดตามคำสั่งดังกล่าว

๒. ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงการปฏิบัติราชการร่วมกันเกี่ยวกับปริมาณงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓. กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน โดยใช้วิธีถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method) เป็นหลักก่อนหรืออาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดอื่นที่เหมาะสมหรือวิธีที่เหมาะสมเพิ่มเติมก็ได้ อาจมีจำนวนระหว่าง ๔ - ๗ ตัวชี้วัด แต่ละตัวชี้วัดควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ น้ำหนักของทุกตัวชี้วัดรวมกันเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

๔. ให้ผู้รับการประเมินส่งเอกสารประกอบการประเมินต่อผู้ประเมิน ภายในวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ดังต่อไปนี้

๔.๑ แบบบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ จำนวน ๒ ชุด

๔.๒ แบบบันทึกตัวชี้วัด และหลักฐานเชิงประจักษ์ประกอบผลสำเร็จของงาน จำนวน ๒ ชุด (ผู้ประเมินเก็บไว้ จำนวน ๑ ชุด และส่งงานบำเหน็จความชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน ๑ ชุด)

๔.๓ แบบสรุปผลการปฏิบัติงานในรอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ตามคำสั่งมอบหมายงานจำนวน ๓ - ๕ หน้ากระดาษ A๔ จำนวน ๒ ชุด (เก็บไว้ที่ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย จำนวน ๑ ชุด และส่งงานบำเหน็จความชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน ๑ ชุด)

/๕. ให้ผู้...

“องค์กรคุณภาพ ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม สู่ความยั่งยืน”

๕. ให้ผู้ประเมินส่งแบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการของกลุ่ม/หน่วย และแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (รายบุคคล) ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนดต่อไป



(นายจตุตินันท์ นันทะศรี)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒



คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒
ที่ ๑๑๐ /๒๕๖๖

เรื่อง มอบหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีมติให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการมาตรฐาน และแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) โดยอนุโลม นั้น

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ประกาศ ณ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑ จึงมอบหมายให้บุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ทั้งในส่วนของการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ รายละเอียด ดังนี้

๑. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการหน่วย หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการหน่วย ที่อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในการกำกับดูแล โดยความเห็นชอบของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒. ผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการหน่วย ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ที่อยู่ในการกำกับดูแลในกลุ่ม/หน่วย โดยความเห็นชอบของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำกับดูแล และความเห็นชอบของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

โดยให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ประกาศ ณ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายรัฐดิษฐ์ นันทะศรี)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒

แบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการ กลุ่ม..... สหป.เชียงใหม่ เขต 2

เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2566)

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ในรอบครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 -31 มีนาคม 2566)						คะแนน ผลสัมฤทธิ์ (70)	คะแนน สมรรถนะ (30)	คะแนน รวม (100)	หมายเหตุ	
				มา สาย	ลาป่วย		ลากิจ		รวมลา					
					ครั้ง	วัน	ครั้ง	วัน	ครั้ง					วัน

ลงชื่อผู้ประเมิน
 (.....)
 ตำแหน่ง



แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน รอบที่ 1 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม

รอบที่ 2 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

ชื่อผู้รับการประเมิน

ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง สังกัด สพป.เชียงใหม่ เขต 2

ชื่อผู้ประเมิน

ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้มีด้วยกัน 3 หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ 2 สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ 2 นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ 3 แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 4 การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ 5 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมินแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

คำว่า “ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป” สำหรับผู้ประเมินตามข้อ 2 (9) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ผู้บังคับบัญชาของ ผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ 2 : การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนประเมิน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก) X (ข)
องค์ประกอบที่ 1 : ผลสัมฤทธิ์ของงาน		70 %	
องค์ประกอบที่ 2 : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)		30 %	
องค์ประกอบอื่น ๆ (ถ้ามี)			
รวม		100 %	

ระดับผลการประเมิน

- ดีเด่น คะแนน 90 % ขึ้นไป
- ดีมาก คะแนน 80 - 89 %
- ดี คะแนน 70 - 79 %
- พอใช้ คะแนน 60 - 69 %
- ต้องปรับปรุง คะแนนต่ำกว่า 60 % (ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน)

ส่วนที่ 3 : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ/ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา (ระบุ)	ช่วงเวลาที่ต้องการการพัฒนา (ว/ค/ป)
ความรู้ :		
ทักษะ :		
สมรรถนะหลัก :		
สมรรถนะประจำสายงาน :		

ส่วนที่ 4 : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :	
<input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ รายบุคคลแล้ว	ลงชื่อ ตำแหน่ง..... วันที่.....
ผู้ประเมิน :	
<input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ	ลงชื่อ.....
<input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ	ตำแหน่ง..... วันที่.....
โดยมี.....เป็นพยาน	
	ลงชื่อ.....พยาน
	ตำแหน่ง.....
	วันที่.....

ส่วนที่ 5 : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :	
<input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน	ลงชื่อ
<input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้	ตำแหน่ง.....
.....	วันที่.....
.....	
.....	
ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :	
<input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน	ลงชื่อ
<input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้	ตำแหน่ง.....
.....	วันที่.....
.....	
.....	

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

รอบการประเมิน รอบที่ 1 รอบที่ 2

ชื่อผู้รับการประเมิน ลงนาม

ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ลงนาม

ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค=กxข)
	1	2	3	4	5			
รวม							100 %	
รวมคะแนน (ค) แล้วหารด้วย 100 นำผลลัพธ์ที่ได้คูณด้วย 20 เพื่อแปลงคะแนนเป็น 100 คะแนน							(คx20) =	

นำคะแนนที่ได้ไปกรอกในแบบสรุปผลการประเมิน หน้า 2 องค์ประกอบที่ 1 ช่องคะแนน (ก)

แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

รอบการประเมิน รอบที่ 1 รอบที่ 2

ชื่อผู้รับการประเมิน ลงนาม

ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ลงนาม

ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนนประเมิน (ก)	น้ำหนัก (ข) %	คะแนนรวม (ค=กxข) (ปรับฐานแล้ว)	บันทึกการประเมิน โดยผู้ประเมิน (ถ้ามี)
สมรรถนะหลัก					
การมุ่งผลสัมฤทธิ์					
บริการที่ดี					
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ					
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม					
การทำงานเป็นทีม					
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
รวม			100 %		
รวมคะแนน (ค) แล้วหารด้วย 100 นำผลลัพธ์ที่ได้คูณด้วย 20 เพื่อแปลงคะแนนเป็น 100 คะแนน				(คx20)	

นำคะแนนที่ได้ไปกรอกในแบบสรุปผลการประเมิน หน้า 2 องค์ประกอบที่ 1 ช่องคะแนน (ก)

บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ประจำปี 2566

ระหว่าง ตำแหน่ง กับ ตำแหน่ง

รอบที่ 1 รอบที่ 2

ใช้สำหรับระยะเวลา 6 เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึง วันที่ 31 มีนาคม 2566 ดังนี้

กรอบงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ (KPI)
งานในหน้าที่		

ผู้รับการประเมินกับผู้ประเมินได้ทำการเข้าใจในบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานและเห็นพ้องกันแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

(.....) ผู้รับการประเมิน

ตำแหน่ง.....

วันที่

(.....) ผู้ประเมิน

ตำแหน่ง.....

วันที่

แบบบันทึกตัวชี้วัด ของ ตำแหน่ง

กลุ่ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

ตัวชี้วัดผลสำเร็จ (KPI)	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การประเมิน	หลักฐานเชิงประจักษ์ ประกอบผลสำเร็จของงาน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล.....สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒
ที่.....วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

เรียน รอง ผอ.สพป.เชียงใหม่ เขต ๒ และผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
ผอ.กลุ่มภารกิจ / ผอ.หน่วยตรวจสอบภายใน

ตาม กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑
ข้อ ๕ วรรคสอง กำหนดให้ส่วนราชการประกาศร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณ
เพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน
และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒ ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและ
พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) แล้วเรียบร้อย นั้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒ ขอประกาศร้อยละการเลื่อน
เงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) รายละเอียดตามประกาศ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒ จำนวน ๓ ฉบับ ดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

(นายธิตินันท์ นันทะศรี)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒
เรื่อง ร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)
ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

ตามที่ ก.ค.ศ. มีมติให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาบังคับใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในการกำหนดระดับตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง โดยอนุโลม ประกอบกับประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) และที่แก้ไขเพิ่มเติม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒ จึงขอประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ดังนี้

ระดับผลการประเมินดีเด่น ๑	ช่วงคะแนนระหว่าง ๙๗.๐๐ - ๑๐๐	ได้เลื่อนร้อยละ ๓.๖๑
ระดับผลการประเมินดีเด่น ๒	ช่วงคะแนนระหว่าง ๙๔.๐๐ - ๙๖.๙๙	ได้เลื่อนร้อยละ ๓.๔๐
ระดับผลการประเมินดีเด่น ๓	ช่วงคะแนนระหว่าง ๙๐.๐๐ - ๙๓.๙๙	ได้เลื่อนร้อยละ ๓.๒๙
ระดับผลการประเมินดีมาก ๑	ช่วงคะแนนระหว่าง ๘๗.๐๐ - ๘๙.๙๙	ได้เลื่อนร้อยละ ๓.๒๐
ระดับผลการประเมินดีมาก ๒	ช่วงคะแนนระหว่าง ๘๔.๐๐ - ๘๖.๙๙	ได้เลื่อนร้อยละ ๓.๑๕
ระดับผลการประเมินดีมาก ๓	ช่วงคะแนนระหว่าง ๘๐.๐๐ - ๘๓.๙๙	ได้เลื่อนร้อยละ ๓.๑๐
ระดับผลการประเมินดี ๑	ช่วงคะแนนระหว่าง ๗๗.๐๐ - ๗๙.๙๙	ได้เลื่อนร้อยละ ๓.๐๐
ระดับผลการประเมินดี ๒	ช่วงคะแนนระหว่าง ๗๔.๐๐ - ๗๖.๙๙	ได้เลื่อนร้อยละ ๒.๙๕
ระดับผลการประเมินดี ๓	ช่วงคะแนนระหว่าง ๗๐.๐๐ - ๗๓.๙๙	ได้เลื่อนร้อยละ ๒.๙๐
ระดับผลการประเมินพอใช้ ๑	ช่วงคะแนนระหว่าง ๖๗.๐๐ - ๖๙.๙๙	ได้เลื่อนร้อยละ ๒.๘๕
ระดับผลการประเมินพอใช้ ๒	ช่วงคะแนนระหว่าง ๖๔.๐๐ - ๖๖.๙๙	ได้เลื่อนร้อยละ ๒.๘๐
ระดับผลการประเมินพอใช้ ๓	ช่วงคะแนนระหว่าง ๖๐.๐๐ - ๖๓.๙๙	ได้เลื่อนร้อยละ ๒.๘๕
ระดับผลการประเมินต้องปรับปรุง	คะแนนต่ำกว่า ๖๐.๐๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายฐิตินันท์ นันทะศรี)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒
เรื่อง ร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการสถานศึกษา

ตาม กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑
ข้อ ๕ วรรคสอง กำหนดให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคน
ในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหก ของฐานในการคำนวณ และให้ส่วนราชการประกาศร้อยละ
ของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบ
เป็นการทั่วไปอย่างชัดที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒ จึงประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือน
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. ข้าราชการที่รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ คศ.๒ และคศ.๓

๑.๑ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ระดับผลการประเมินดีเด่น ๑ ช่วงคะแนนระหว่าง ๙๗.๐๐ - ๑๐๐ ได้เลื่อนร้อยละ ๓.๓๒

ระดับผลการประเมินดีเด่น ๒ ช่วงคะแนนระหว่าง ๙๔.๐๐ - ๙๖.๙๙ ได้เลื่อนร้อยละ ๓.๓๐

ระดับผลการประเมินดีเด่น ๓ ช่วงคะแนนระหว่าง ๙๐.๐๐ - ๙๓.๙๙ ได้เลื่อนร้อยละ ๓.๒๘

๑.๒ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์

ระดับผลการประเมินดีเด่น ๑ ช่วงคะแนนระหว่าง ๙๗.๐๐ - ๑๐๐ ได้เลื่อนร้อยละ ๓.๐๐

ระดับผลการประเมินดีเด่น ๒ ช่วงคะแนนระหว่าง ๙๔.๐๐ - ๙๖.๙๙ ได้เลื่อนร้อยละ ๒.๙๐

ระดับผลการประเมินดีเด่น ๓ ช่วงคะแนนระหว่าง ๙๐.๐๐ - ๙๓.๙๙ ได้เลื่อนร้อยละ ๒.๘๐

๑.๓ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งครู (รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา)

ระดับผลการประเมินดีเด่น ๑ ช่วงคะแนนระหว่าง ๙๗.๐๐ - ๑๐๐ ได้เลื่อนร้อยละ ๓.๒๐

ระดับผลการประเมินดีเด่น ๒ ช่วงคะแนนระหว่าง ๙๔.๐๐ - ๙๖.๙๙ ได้เลื่อนร้อยละ ๓.๑๔

ระดับผลการประเมินดีเด่น ๓ ช่วงคะแนนระหว่าง ๙๐.๐๐ - ๙๓.๙๙ ได้เลื่อนร้อยละ ๓.๐๖

๒. ข้าราชการที่รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ และคศ.๕

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์

ระดับผลการประเมินดีเด่น ๑ ช่วงคะแนนระหว่าง ๙๗.๐๐ - ๑๐๐ ได้เลื่อนร้อยละ ๒.๗๓

ระดับผลการประเมินดีเด่น ๒ ช่วงคะแนนระหว่าง ๙๔.๐๐ - ๙๖.๙๙ ได้เลื่อนร้อยละ ๒.๗๐

ระดับผลการประเมินดีเด่น ๓ ช่วงคะแนนระหว่าง ๙๐.๐๐ - ๙๓.๙๙ ได้เลื่อนร้อยละ ๒.๖๕

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายฐิตินันท์ นันทะศรี)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒