

**สรุปสาระสำคัญของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๑๔/ว ๑๒๑๘ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒)

๑. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

ที่	ประเด็น	รายละเอียด
๑.	จุดมุ่งหมายการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	เพื่อพัฒนาครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีความรู้ ความประพฤติ และคุณลักษณะเหมาะสมในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่ง ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเป็นครูที่ดี
๒.	ระยะเวลาและสถานที่ การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นเวลาสองปีในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งนับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู กรณีครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ใดได้ลาคลอดบุตร ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วยเพราะประสบอันตราย ในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ให้นับวันลาดังกล่าวรวมเป็นระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มได้ไม่เกินเก้าสิบวัน หากลาเกินเก้าสิบวันผู้นั้นต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามจำนวนวันลาที่เกินให้ครบสองปี
๓.	คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	๑. ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน ๓ คน โดยมีองค์ประกอบตามลำดับ ดังนี้ (๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ประธานกรรมการ (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา กรรมการ (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจากภายนอกสถานศึกษา กรรมการ กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ (๑) หรือข้อ (๒) ในสถานศึกษาที่ครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้วแต่กรณี ให้แต่งตั้งจากสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียงกัน เป็นกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามองค์ประกอบได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงโดยให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ แนะนำ การปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานให้มีคุณลักษณะในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด ๒. ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีหน้าที่พัฒนาและประเมินผลด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงานควบคู่กันเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องทุกหกเดือน รวมสี่ครั้งในเวลาสองปี ตามแบบประเมินที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

ที่	ประเด็น	รายละเอียด
๔.	เกณฑ์การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	ผู้ที่ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต้องมีผลการประเมินจากคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ๒ ใน ๓ ในแต่ละครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ครั้งที่ ๒ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ครั้งที่ ๓ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ครั้งที่ ๔ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ กรณีครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ใดมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในแต่ละครั้งต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด หากนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่า ควรทบทวนการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก็อาจให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง และหากผลการประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด โดยไม่สมควรให้รับราชการต่อไป ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มหรือไม่ก็ตามให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ส่งให้ผู้นั้นออกจากราชการต่อไป
๕.	การปฐมนิเทศครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีการปฐมนิเทศครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ภายในสามสิบวันนับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่
๖.	การดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	๑. ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการดังนี้ (๑) วางแผนและดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มร่วมกับครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย (๒) ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และสรุปผลการประเมินทุกหกเดือน โดยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนาครั้งหนึ่งในเวลาสองปี ตามแบบประเมินที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด กรณีไม่สามารถประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มด้วยเหตุใด ๆ ให้ประธานกรรมการรายงานผลต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเร็ว (๓) แจ้งผลการประเมินโดยมีข้อเสนอแนะ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อสังเกต จากการประเมินในแต่ละครั้งให้ครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทราบภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ครบรอบการประเมิน แล้วให้ประธานกรรมการรายงานผลต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (๔) สรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มภายในสามสิบวันนับแต่ครบสองปี แล้วให้รายงานผลต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ที่	ประเด็น	รายละเอียด
๗.	การดำเนินการสำหรับนายก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการดังนี้ ๑. กรณีครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ใดเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบสองปีแล้วผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาเห็นว่า ควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ให้นำเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครู ในวันถัดจากวันครบกำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบ ๒. กรณีครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ใดมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาเห็นว่า ไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ให้แจ้งผลการประเมินและความเห็นให้ผู้นั้นทราบ และให้โอกาสโต้แย้งแสดงพยานหลักฐานภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน และหากพิจารณาแล้วยังเห็นว่า ไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด และแจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบ
๘.	หลักสูตรการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม	โครงสร้างหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แบ่งออกเป็น ๕ หมวด ดังนี้ หมวดที่ ๑ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ หมวดที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน หมวดที่ ๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน หมวดที่ ๔ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล
๙.	บทเฉพาะกาล	ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ให้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามมาตรฐานทั่วไปฉบับเดิมต่อไป จนกว่าจะแล้วเสร็จ

๒. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒

ที่	ประเด็น	รายละเอียด																												
๑.	บัญชีเงินเดือน ขั้นต่ำขั้นสูงของ ข้าราชการครูฯ	บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแนบพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงิน ประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ <table><tr><td></td><td>บาท</td><td>บาท</td><td>บาท</td><td>บาท</td><td>บาท</td><td>บาท</td></tr><tr><td>ขั้นสูง</td><td>๒๔,๗๕๐</td><td>๓๔,๓๑๐</td><td>๔๑,๖๒๐</td><td>๕๘,๓๙๐</td><td>๖๙,๐๔๐</td><td>๗๖,๘๐๐</td></tr><tr><td>ขั้นต่ำ</td><td>๑๕,๐๕๐</td><td>๑๕,๔๔๐</td><td>๑๖,๑๙๐</td><td>๑๙,๘๖๐</td><td>๒๔,๔๐๐</td><td>๒๙,๙๘๐</td></tr><tr><td>อันดับ</td><td>ครูผู้ช่วย</td><td>คศ.๑</td><td>คศ.๒</td><td>คศ.๓</td><td>คศ.๔</td><td>คศ.๕</td></tr></table>		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	ขั้นสูง	๒๔,๗๕๐	๓๔,๓๑๐	๔๑,๖๒๐	๕๘,๓๙๐	๖๙,๐๔๐	๗๖,๘๐๐	ขั้นต่ำ	๑๕,๐๕๐	๑๕,๔๔๐	๑๖,๑๙๐	๑๙,๘๖๐	๒๔,๔๐๐	๒๙,๙๘๐	อันดับ	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	คศ.๕
	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท																								
ขั้นสูง	๒๔,๗๕๐	๓๔,๓๑๐	๔๑,๖๒๐	๕๘,๓๙๐	๖๙,๐๔๐	๗๖,๘๐๐																								
ขั้นต่ำ	๑๕,๐๕๐	๑๕,๔๔๐	๑๖,๑๙๐	๑๙,๘๖๐	๒๔,๔๐๐	๒๙,๙๘๐																								
อันดับ	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	คศ.๕																								
๒.	จำนวนครั้งการ โอนเงินเดือน	ให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้ ครั้งที่หนึ่ง เป็นการโอนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน ครั้งที่สอง เป็นการโอนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป																												
๓.	การกำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณ ช่วงเงินเดือน และ วงเงินในการเลื่อน เงินเดือน	ให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณ ช่วงเงินเดือน และวงเงินในการโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น																												
๔.	คณ ะ กร ร ม ก า ร พิจา ร ณา เ ลี อ น เงินเดือน	ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาโอนเงินเดือน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย ๑. รองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ ๒. หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารสถานศึกษาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ ทั้งนี้ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อนายก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งโอนเงินเดือน																												
๕.	ข้อมูล ประกอบ การพิจารณาเลื่อน เงินเดือน	ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาประกอบการพิจารณาการโอนเงินเดือน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น																												

ที่	ประเด็น	รายละเอียด
		รวมถึงพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้เรียน
๖.	การบริหารการเงินในการโอนเงินเดือน	๑. การโอนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ (ห้ามมิให้ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้รับการโอนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน) และ ๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อโอนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งโอนเงินเดือน ๓. การคำนวณเงินสำหรับการโอนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท
๗.	การโอนเงินเดือนในอันดับเงินเดือน	๑. การโอนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ ๒. กรณีผู้ที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น และเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนขั้นสูงของอันดับเงินเดือนในตำแหน่งและวิทยฐานะใหม่ ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้โอนเงินเดือนตั้งแต่วันที่รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใหม่นั้น
๘.	การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน	ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล ประกอบด้วยอัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น ทั้งนี้ กรณีที่ไม่สั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้ใด ให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่สั่งเลื่อนเงินเดือน
๙.	ข้อยกเว้นสำหรับเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือน	นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญามาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้นั้นไม่ได้

ที่	ประเด็น	รายละเอียด
๑๐.	บทเฉพาะกาล	ให้นำผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ตามมาตรฐานทั่วไปฉบับเดิมมาใช้ประกอบเป็นคุณสมบัติ การเลื่อนเงินเดือนในครั้งที่ ๑ (มีผลนับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒)

๓. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒

ที่	ประเด็น	รายละเอียด
๑.	จุดมุ่งหมายการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ การให้เงินรางวัลประจำปี การให้รางวัลใจ การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ และการบริหารงาน บุคคลเรื่องอื่น ๆ
๒.	จำนวนครั้งการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ (ตามแบบประเมิน ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด) ดังนี้ ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน
๓.	องค์ประกอบการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	ให้มีจำนวน ๒ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้ องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คะแนน ๗๐ คะแนน องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนน ๓๐ คะแนน
๔.	ระดับผลการประเมิน	ในแต่ละรอบการประเมิน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลคะแนน การประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้ ระดับดีเด่น ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป ระดับดีมาก ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐.๐๐ – ๘๙.๙๙ ระดับดี ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ๗๙.๙๙ ระดับพอใช้ ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐.๐๐ – ๖๙.๙๙ ระดับปรับปรุง ช่วงคะแนนประเมินร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา
๕.	ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	ให้มีผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้ ๑. ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษา สำหรับ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และข้าราชการหรือพนักงานครูขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติราชการ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒. ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สถานศึกษา และข้าราชการหรือพนักงานครูขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ปฏิบัติราชการ ณ โรงเรียน

ที่	ประเด็น	รายละเอียด
๖.	การกำหนดข้อตกลง	ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากข้อตกลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา ตามมาตรฐานและภาระงานขั้นต่ำที่ได้มีการจัดทำและกำหนดไว้
๗.	การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้ ๑. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปนี้ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ๒. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนวทางการดำเนินการประเมินตามข้อตกลง และกำหนดปฏิทินการประเมิน ให้ทราบโดยทั่วกัน ๓. ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด โดยประเมินจากเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา ๔. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้ ๕. ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ตามข้อตกลงก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ๖. ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย ๗. ให้ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชา) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา เหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนนำเสนอตนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๘. ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ที่	ประเด็น	รายละเอียด
๘.	คณะกรรมการกลั่นกรอง การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย ๑. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ๒. หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาและหรือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ ทั้งนี้ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานการบริหารงาน บุคคลข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เป็นเลขานุการ มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน และความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๙.	ระ บ บ ก า ร จั ด เ ก้ บ ผลการประเมิน	ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษา หน่วยงานการศึกษา แล้วแต่ กรณี ดำเนินการให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินของผู้รับการประเมิน ไว้อย่างน้อยสองรอบการประเมิน ทั้งนี้ ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงาน บริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บต้นฉบับแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังกล่าวไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตาม ความเหมาะสมก็ได้
๑๐.	บทเฉพาะกาล	การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อน มาตรฐานทั่วไปนี้มีผลใช้บังคับให้ดำเนินการต่อไปตามมาตรฐานทั่วไปเดิม จนกว่าจะแล้วเสร็จ