

ประกาศ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑
เรื่อง รับสมัครข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

ด้วย อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ มีมติอนุมัติให้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๓ และมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลและแนวทางการคัดเลือกตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ และมติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่คัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ

๑.๑ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งเลขที่ ๑-๑-๑๓-๑-๐๔-๐๒-๑ เลขที่จ่ายตรง ๑๑๑๓๑๐๔๐๒๑
กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

๒. คุณสมบัติของผู้สมัคร

๒.๑ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ที่ปัจจุบันดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีตำแหน่งว่างตามประกาศรับสมัคร

๒.๒ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่งในตำแหน่งที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

๒.๓ มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด

/๒.๔ มีระยะ...

๒.๔ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (สายงานวิชาการเงินและบัญชี) ตามคุณวุฒิของบุคคลไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด โดยให้นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับ ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๐ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๙ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๘ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๘ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิบัตร	๖ ปี

* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือน ตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

๓. การสมัครเข้ารับการคัดเลือก

ให้ผู้ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก ยื่นใบสมัครพร้อมเอกสารตามที่กำหนดและระบุตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่ ที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก โดยยื่นใบสมัครด้วยตนเองพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ตั้งแต่วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ในวันและเวลาราชการ

๔. เอกสารประกอบการสมัคร อย่างละ ๕ ชุด (ฉบับจริง ๑ ชุด ฉบับสำเนา ๔ ชุด เรียงลำดับเอกสารและเย็บมุมให้เรียบร้อย) ประกอบด้วย

๔.๑ ข้อมูลบุคคลที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกพร้อมหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑.๑ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

๔.๑.๒ สำเนา ก.พ.๗ (ฉบับปัจจุบัน รับรองโดยเจ้าหน้าที่ทะเบียนประวัติ)

๔.๑.๓ สำเนาปริญญาบัตร และระเบียนแสดงผลการศึกษา

๔.๑.๔ หลักฐานที่แสดงประสบการณ์ในสายงานตำแหน่งที่สมัครจากคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่

๔.๑.๕ หรือหลักฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)

๔.๒ เอกสารหลักฐานตามตัวชี้วัดในประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เรื่อง รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคลและเกณฑ์การตัดสินการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เรื่อง รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล การเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๔.๓ เค้าโครงผลงาน ที่สอดคล้องกับระดับตำแหน่งที่จะขอประเมิน จำนวน ๒ เรื่อง (เป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปีเท่านั้น)

/๔.๔ เค้าโครง...

๔.๔ เค้าโครงข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ จำนวน ๑ เรื่อง

๕. การประกาศรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

จะประกาศรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกทางเว็บไซต์ http://ptt1.go.th ภายในเดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ และหากตรวจสอบพบภายหลังว่าผู้สมัครมีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดตามประกาศรับสมัครจะถือว่าเป็นผู้ไม่มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งไม่ว่ากรณีใด ๆ

๖. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก

จะดำเนินการคัดเลือกบุคคลโดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคลที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกตามเอกสารที่สมัคร เกณฑ์การให้คะแนนตามองค์ประกอบการคัดเลือกบุคคลที่เข้ารับการประเมินผลงานและเกณฑ์การผ่านการประเมิน ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เรื่อง รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสินและวิธีการประเมินบุคคล การเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เมื่อได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน คณะกรรมการประเมินผลงานจะดำเนินการประเมินผลงานตามหัวข้อเรื่องที่ผู้ได้รับคัดเลือกเข้ารับการประเมินได้เสนอผลงานไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

๗. การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือก

จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกจากผู้ที่ได้คะแนนสูงสุด ตามจำนวนอัตราว่างที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัคร ทางเว็บไซต์ http://ptt1.go.th โดยจะประกาศรายชื่อ พร้อมชื่อผลงานสัดส่วนของผลงาน ตลอดจนข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นของผู้ได้รับการคัดเลือกและเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๘. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

๘.๑ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ดำเนินการแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกตามจำนวนอัตราว่างที่ระบุในประกาศครั้งนี้เท่านั้น และหากตรวจสอบพบภายหลังว่าผู้ได้รับการคัดเลือกตามประกาศนี้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติต่างไปจากที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ กำหนด จะไม่พิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือหากมีคำสั่งแต่งตั้งแล้วจะยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งแล้วแต่กรณี จะเรียกร้องสิทธิใด ๆ ในภายหลังมิได้ ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จะแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน

/๘.๒ การคัดเลือก

๘.๒ การคัดเลือกครั้งนี้เป็นการคัดเลือกเฉพาะคราว จะไม่มีการขึ้นบัญชีไว้แต่อย่างใด

๘.๓ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามประกาศ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ในครั้งนี้ ให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ พิจารณาและผลการพิจารณาเป็นประการใดให้ถือเป็นอันยุติ

ผู้สมัครต้องรับผิดชอบในการตรวจสอบและรับรองตนเองว่า เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามประกาศรับสมัคร ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และต้องกรอกรายละเอียดต่าง ๆ ให้ถูกต้องครบถ้วนตรงตามความเป็นจริง หากตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัคร ผู้ได้รับคัดเลือกรายใด ขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ หรือขาดคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จะไม่ได้รับการแต่งตั้ง หรือหากได้รับการแต่งตั้งไปแล้วจะถูกเพิกถอนคำสั่งแต่งตั้ง โดยจะเรียกร้องสิทธิใด ๆ มิได้ ทั้งนี้ ในกรณีผู้สมัคร ผู้ได้รับคัดเลือกรายใด ปลอมแปลงเอกสารหลักฐาน ยื่นเอกสารอันเป็นเท็จนั้น จะดำเนินการทางคดีอาญาต่อไปด้วย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายคำโพธิ์ บุญสิงห์)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

ปฏิทินการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๙)

รายละเอียดการดำเนินการ	วัน เดือน ปีที่ดำเนินการ
๑. ประกาศ	ภายในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๙
๒. รับสมัครคัดเลือก	วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๙ – ๙ ธันวาคม ๒๕๖๙ (เว้นวันหยุดราชการ)
๓.ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก	ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๙
๔. ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ๔.๑ สอบข้อเขียน ๔.๒ ประเมินประวัติ/ผลงานและข้อเสนอแนวคิดฯ ๔.๓ สัมภาษณ์	ภายในเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙
๕. ประกาศผลการคัดเลือก	ไม่ก่อนวันที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ อนุมัติผลการคัดเลือก

หมายเหตุ อาจพิจารณาเปลี่ยนแปลงหรือขยายระยะเวลาได้ตามความเหมาะสม

มาตรฐานตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภท วิชาการ

สายงาน วิชาการเงินและบัญชี

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการเงินและบัญชี ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ การศึกษา วิเคราะห์ ติดตามประเมินผลการใช้จ่ายเงิน การวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและบัญชี การวิเคราะห์งบประมาณ การพัฒนาระบบงานคลัง ตรวจสอบความถูกต้องของการลงบัญชีประเภทต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง

ตำแหน่งในสายงานนี้มีชื่อและระดับของตำแหน่ง ดังนี้

นักวิชาการเงินและบัญชี	ระดับปฏิบัติการ
นักวิชาการเงินและบัญชี	ระดับชำนาญการ
นักวิชาการเงินและบัญชี	ระดับชำนาญการพิเศษ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๑ [illegible] พ.ศ. ๒๕๔๖

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตำแหน่งประเภท วิชาการ

ชื่อสายงาน วิชาการเงินและบัญชี

ชื่อตำแหน่งในสายงาน นักวิชาการเงินและบัญชี

ระดับตำแหน่ง ปฏิบัติการ

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการทำงานปฏิบัติงานเกี่ยวกับวิชาการเงินและบัญชี ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติการ

(๑) จัดทำบัญชี เอกสารรายงานความเคลื่อนไหวทางการเงิน ทั้งเงินในและเงินนอกงบประมาณ เงินทุนหมุนเวียน เพื่อแสดงสถานะทางการเงินและใช้เป็นฐานข้อมูลที่ถูกต้องตามระเบียบวิธีการบัญชี ของส่วนราชการ

(๒) รวบรวมข้อมูล และรายงานการเงินของส่วนราชการ เพื่อพร้อมที่จะปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องและทันสมัย

(๓) จัดทำและจัดสรรงบประมาณแก่หน่วยงานของรัฐเพื่อให้การจัดสรรงบประมาณตรงกับความจำเป็นและวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน

(๔) ศึกษาวิเคราะห์ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้การใช้จ่ายเงินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดทำและจัดสรรงบประมาณ

(๕) ดูแลการรับและจ่ายเงิน สถานะทางการเงิน ตรวจสอบเอกสารสำคัญการรับ-จ่ายเงิน เพื่อให้การรับ-จ่ายเงินขององค์กรมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติการถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติของราชการ

(๖) ถ่ายทอดความรู้ด้านการเงินและบัญชี แก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา เช่น ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน วางโครงการกำหนดหลักสูตรและฝึกอบรม จัดทำคู่มือประจำสำหรับการฝึกอบรมและวิธีใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่ถูกต้อง เป็นต้น เพื่อถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและข้อกำหนด

๒. ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๓. ด้านการประสานงาน

(๑) ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

(๒) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. ด้านการบริการ

(๑) ให้คำแนะนำ ตอบปัญหาและชี้แจงเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีที่ตนมีความรับผิดชอบในระดับเบื้องต้นแก่หน่วยงานราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้ทราบข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

(๒) จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น ทำสถิติ ปรับปรุง หรือจัดทำฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี เพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน และใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน หลักเกณฑ์ มาตรการต่าง ๆ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีคุณวุฒิอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาบริหารธุรกิจ หรือสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ หรือสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งหรือหลายสาขาวิชาดังกล่าวในทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือสาขาวิชาอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๒. ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาบริหารธุรกิจ หรือสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ หรือสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งหรือหลายสาขาวิชาดังกล่าวในทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือสาขาวิชาอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๓. ได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาบริหารธุรกิจ หรือสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ หรือสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งหรือหลายสาขาวิชาดังกล่าวในทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือสาขาวิชาอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๔. ได้รับปริญญาในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นว่ามีความรู้ที่เทียบได้ในระดับเดียวกันกับสาขาวิชาหรือทางตามข้อ ๑ หรือข้อ ๒ หรือข้อ ๓ หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๒. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๓. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภท วิชาการ

ชื่อสายงาน วิชาการเงินและบัญชี

ชื่อตำแหน่งในสายงาน นักวิชาการเงินและบัญชี

ระดับตำแหน่ง ชำนาญการพิเศษ

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในด้านวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญในงานสูงมากในด้านวิชาการเงินบัญชี ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติการ

(๑) กำหนดนโยบาย เป้าหมาย วิธีการจัดทำบัญชีทางราชการ เอกสารรายงานทางการเงิน เพื่อให้รายงานฐานะการเงินเป็นไปอย่างถูกต้อง ตามแนวทางปฏิรูประบบราชการ

(๒) ตรวจสอบประเมินผลและแก้ปัญหา รายงานทางการเงินและบัญชีและการปฏิบัติงานอื่น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงาน และรายงานการเงินและบัญชีถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดให้เป็นปัจจุบัน

(๓) จัดและจัดสรรงบประมาณแก่หน่วยงานของรัฐ เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณตรงกับความจำเป็น และวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน

(๔) ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาที่สำคัญทางการเงินและบัญชี แก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา เพื่อถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานและข้อกำหนด

๒. ด้านการวางแผน

วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผนงาน โครงการของหน่วยงานระดับสำนักหรือกอง มอบหมายงาน แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผล เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๓. ด้านการประสานงาน

(๑) ประสานการทำงานร่วมกันในทีมงานโดยมีบทบาทในการชี้แนะ จูงใจทีมงาน หรือหน่วยงานอื่นในระดับสำนักหรือกอง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

(๒) ชี้แจง ให้ข้อคิดเห็นในที่ประชุมคณะกรรมการหรือคณะทำงานต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ และเกิดความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน

๔. ด้านการบริการ

(๑) ให้คำแนะนำ ตอบปัญหาและชี้แจง ในเรื่องเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี ที่ตนมีความรับผิดชอบในระดับที่ยากมาก หรืออำนวยการถ่ายทอดฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้แก่หน่วยงานราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้ทราบข้อมูล ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๒) กำหนดแนวทางการจัดทำฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี เพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน และเป็นใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน หลักเกณฑ์ มาตรการต่างๆ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีระดับปฏิบัติการ และ

๒. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

๒.๑ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น

๒.๒ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๒.๓ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒.๔ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ๒.๑ หรือ ๒.๒ หรือ ๒.๓ แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด

และ

๓. ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๒. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๓. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

1) ชื่อ.....

2) ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ตำแหน่งเลขที่.....

งาน / ฝ่าย / กลุ่ม .....

กอง / ศูนย์ / ส่วน / สำนัก / จังหวัด.....กรม.....

หมายเลขโทรศัพท์เคลื่อนที่.....

ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเมื่อ.....อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....

ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ผอ.กลุ่ม / ผอ.นิคมสหกรณ์ / หน.ฝ่าย ระดับชำนาญการ

ตั้งแต่.....ถึง.....รวมระยะเวลา.....ปี.....เดือน

3) ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

งาน / ฝ่าย / กลุ่ม .....

กอง / ศูนย์ / ส่วน / สำนัก / จังหวัด.....กรม.....

4) ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.7)

เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อายุราชการ.....ปี.....เดือน

5) ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิและวิชาเอก.....ปีที่สำเร็จการศึกษา สถาบัน.....

(ปริญญา / ประกาศนียบัตร) .....

.....

.....

.....

6) ในอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต.....)

วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....

7) ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแต่ละระดับการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน	สังกัด
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

8) ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	สถาบัน
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

9) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่นอกเหนือจากข้อ 7 เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)

.....

.....

.....

- ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ..... (ผู้ขอรับการประเมิน / กรมเจ้าสังกัด)

(.....)

(วันที่) ...../...../.....

หมายเหตุ ข้อ 1 – 9 ให้ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้กรอกข้อมูล และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้อง



ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เรื่อง รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล
การเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

ด้วย ก.ค.ศ. ได้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ โดยกำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการกำหนดรายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ดังนั้น เพื่อให้การเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามระบบคุณธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

อาศัยความตามมาตรา ๖๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดรายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคลการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังรายละเอียดแนบท้าย ๑ และ ๒ ของประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ว่าที่ร้อยตรี

(ธนุ วงษ์จินดา)
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายละเอียดแนบท้าย ๒

รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล
การเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
(แนบท้ายประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘)

.....

ก.ค.ศ. มีมติให้ส่วนราชการดำเนินการกำหนดรายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคลการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดรายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคลการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

กรณีที่ ๑ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๑	**ข้อมูลบุคคล**	(๓๕)	
	๑.๑ คุณสมบัติของบุคคล ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งดังต่อไปนี้	(๕)	พิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง นับถึงวันยื่นคำขอรับการประเมินบุคคลที่เอกสารประกอบการประเมินบุคคลครบถ้วน จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ <u>หมายเหตุ</u> : กรณีไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	(๑) ๓ ปีขึ้นไป	๕	
	(๒) ๒ ปี	๔	
	(๓) ๑ ปี	๓	

๑.๒ ประถมศึกษา...

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
	๑.๒ ประวัติการศึกษา (๑) ปริญญาเอก (๒) ปริญญาโท (๓) ปริญญาตรี	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาจากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ ทั้งนี้ ต้องเป็นคุณวุฒิการศึกษาที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด <u>หมายเหตุ</u> : กรณีไม่รับรองสำเนาไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	๑.๓ ประวัติการรับราชการ (๑) ดำรงตำแหน่ง ๖ ปีขึ้นไป (๒) ดำรงตำแหน่ง ๔ - ๕ ปี (๓) ดำรงตำแหน่ง ๒ - ๓ ปี	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณานับระยะเวลาการรับราชการตั้งแต่วันบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ นับถึงวันยื่นคำขอรับการประเมินบุคคลที่เอกสารประกอบการประเมินบุคคลครบถ้วนจากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ ระยะเวลาเศษของปี ตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป นับเป็น ๑ ปี <u>หมายเหตุ</u> : กรณีไม่รับรองสำเนาไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	๑.๔ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน (๑) ระดับประเทศ ขึ้นไป (๒) ระดับภาค/เขตตรวจราชการ (๓) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา/จังหวัด ลงไป	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาจากหลักฐานการเข้าอบรม สัมมนา ดูงานของตนเองที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหรือการจัดการศึกษาของหน่วยงานที่จัดอบรม โดยให้แนบสำเนาหลักฐานระดับสูงสุดเพียงระดับเดียว ย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันยื่นคำขอรับการประเมินบุคคลที่เอกสารประกอบการประเมินบุคคลครบถ้วนรับรองสำเนาโดยผู้ขอรับการประเมิน <u>หมายเหตุ</u> : กรณีไม่รับรองสำเนาไม่รับพิจารณาในข้อนี้

๑.๕ ประสบการณ์...

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
	๑.๕ ประสบการณ์ในการทำงาน (๑) ๖ ปีขึ้นไป (๒) ๓ - ๕ ปี (๓) ๒ ปี	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง โดยให้นับถึงวันยื่นคำขอรับการประเมินบุคคลที่เอกสารประกอบการประเมินบุคคลครบถ้วน จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ ระยะเวลาเศษของปี ตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป นับเป็น ๑ ปี หมายเหตุ : กรณีไม่รับรองสำเนาไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	๑.๖ ผลการปฏิบัติราชการ (๑) ระดับดีเด่น ๖ ครั้งขึ้นไป (๒) ระดับดีเด่น ๓ - ๕ ครั้ง (๓) ระดับดีเด่น ต่ำกว่า ๓ ครั้ง	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๑๐ รอบการประเมิน นับถึงวันยื่นคำขอรับการประเมินบุคคลที่เอกสารประกอบการประเมินบุคคลครบถ้วน จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ หมายเหตุ : กรณีไม่รับรองสำเนาไม่รับพิจารณาในข้อนี้

๑.๗ ประวัติการฝึกอบรม...

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
	๑.๗ ประวัติทางวินัย	**(๕)**	พิจารณาประวัติทางวินัยย้อนหลัง ๕ ปี นับถึงวันยื่นคำขอรับการประเมินบุคคล ที่เอกสารประกอบการประเมินบุคคล ครบถ้วน จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ <u>หมายเหตุ</u> : กรณีไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	(๑) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย	๕	
	(๒) เคยถูกลงโทษทางวินัยในระดับภาคทัณฑ์	๔	
	(๓) เคยถูกลงโทษทางวินัยในระดับตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน	๓	
๒	**ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง** ให้นำเสนอรายงานกระบวนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ (ก) ความรู้ความสามารถ (ข) ทักษะ (ค) สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน พิจารณาตามตัวชี้วัด ดังนี้	**(๒๕)**	พิจารณาจากรายงานกระบวนการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบที่กำหนด โดยเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันยื่นคำขอรับการประเมินบุคคลที่เอกสารประกอบการประเมินบุคคลครบถ้วน จำนวนไม่เกิน ๒ เรื่อง ความยาวเรื่องละไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A4 ตัวอักษรขนาด ๑๖ พอยท์ ไม่นับรวมภาคผนวกหรือเอกสารประกอบ <u>หมายเหตุ</u> : กรณีความยาวของผลงานเกิน ๕ หน้ากระดาษ A4 ไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	(๑) จัดทำครบทั้ง ๓ องค์ประกอบ และมีกระบวนการปฏิบัติงาน สอดคล้องเหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่ง	๒๕	
	(๒) จัดทำ ๒ องค์ประกอบ และมีกระบวนการปฏิบัติงาน สอดคล้องเหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่ง	๒๓	
	(๓) จัดทำ ๑ องค์ประกอบ และมีกระบวนการปฏิบัติงาน สอดคล้องเหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่ง	๒๑	

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓. ความประพฤติด้านวินัย...

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๓	**ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม** ผู้รับการประเมินต้องรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยให้จัดทำรายงานพร้อมเอกสารประกอบการพิจารณา ตามแนวทางการประพฤติปฏิบัติตน ดังต่อไปนี้ (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (๓) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (๔) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว หรือพวกพ้อง (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา (๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (๘) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๑๐/ว ๔ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ข้อ ๑) พิจารณาตามตัวชี้วัด ดังนี้ (๑) มีพฤติกรรรมบ่งชี้ ๗ - ๘ ข้อ (๒) มีพฤติกรรรมบ่งชี้ ๕ – ๖ ข้อ (๓) มีพฤติกรรรมบ่งชี้ ๓ - ๔ ข้อ (๔) มีพฤติกรรรมบ่งชี้ ๑ - ๒ ข้อ	(๑๐) <

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๔	**เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินและกำหนดสัดส่วนในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน** ให้นำเสนอเค้าโครงผลงานไม่เกิน ๒ เรื่อง โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ หากไม่สามารถกำหนดเป็นเรื่องได้ก็อาจกำหนดเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม และผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยผลงานต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง อย่างน้อย ๑ เรื่อง	(๑๕)	
	๔.๑ เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินแสดงให้เห็นถึงขั้นตอนกระบวนการและผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน ดังนี้ (ก) การวางแผน (ข) การดำเนินงาน (ค) การสรุปผล (ง) การแสดงผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานเป็นรูปธรรม พิจารณาตามตัวชี้วัด ดังนี้	(๑๐)	พิจารณาจากเค้าโครงผลงานที่แสดงให้เห็นถึงขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและแสดงให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม
	(๑) เนื้อหาสาระบ่งบอกครบ ๔ ขั้นตอน	๑๐	
	(๒) เนื้อหาสาระบ่งบอกเพียง ๓ ขั้นตอน	๘	
	(๓) เนื้อหาสาระบ่งบอกน้อยกว่า ๓ ขั้นตอน	๖	
	๔.๒ การกำหนดสัดส่วนการจัดทำผลงาน พิจารณาตามตัวชี้วัด ดังนี้	(๕)	พิจารณาจากสัดส่วนการจัดทำผลงานรับรองโดยผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลกลุ่ม/หน่วยนั้นๆ และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป
	(๑) เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	๕	
	(๒) เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๘๐ - ๘๙	๔	
	(๓) เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๖๐ - ๗๙	๓	

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๕	**ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานตามรูปแบบ** ประกอบด้วย ให้เสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ มีองค์ประกอบ ดังนี้ (ก) ชื่อเรื่อง (ข) หลักการและเหตุผล (ค) บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข (ง) ผลที่คาดว่าจะได้รับ (จ) ตัวชี้วัดความสำเร็จ พิจารณาตามตัวชี้วัด ดังนี้ (๑) จัดทำครบทั้ง ๕ หัวข้อ และสาระสำคัญสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างเป็นรูปธรรม (๒) จัดทำครบทั้ง ๕ หัวข้อ และมีสาระสำคัญสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการชัดเจนเป็นรูปธรรม (๓) จัดทำครบทั้ง ๕ หัวข้อ และมีสาระสำคัญสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการชัดเจน	(๑๕) ๑๕ ๑๓ ๑๑	พิจารณาจากแบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานตามที่กำหนด ความยาวไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A 4 ตัวอักษร ขนาด ๑๖ พอยท์ หมายเหตุ : ๑. กรณีจัดทำไม่ครบองค์ประกอบ ๕ หัวข้อ ไม่รับพิจารณาในข้อนี้ ๒. กรณีความยาวของแบบการเสนอข้อเสนอแนวคิด เกิน ๕ หน้ากระดาษA4 ไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	รวมทั้งสิ้น	๑๐๐	

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรณีที่ ๖ การเลื่อน...

กรณีที่ ๒ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๑	**ข้อมูลบุคคล**	(๓๕)	
	๑.๑ คุณสมบัติของบุคคล ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง ดังต่อไปนี้ (๑) ๓ ปีขึ้นไป (๒) ๒ ปี (๓) ๑ ปี	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเลื่อนและแต่งตั้งนับถึงวันสุดท้ายของการประกาศรับสมัคร จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการหรือคำสั่งมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่จริง ที่รับรองโดยผู้บังคับบัญชา <u>หมายเหตุ</u> : กรณีไม่รับรองสำเนาไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	๑.๒ ประวัติการศึกษา (๑) ปริญญาเอก (๒) ปริญญาโท (๓) ปริญญาตรี	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาจากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ ทั้งนี้ ต้องเป็นคุณวุฒิการศึกษาที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด <u>หมายเหตุ</u> : กรณีไม่รับรองสำเนาไม่รับพิจารณาในข้อนี้

๑.๓ ประวัติการรับราชการ ...

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
	๑.๓ ประวัติการรับราชการ (๑) ดำรงตำแหน่ง ๑๐ ปีขึ้นไป (๒) ดำรงตำแหน่ง ๘ - ๙ ปี (๓) ดำรงตำแหน่ง ๖ - ๗ ปี	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณานับระยะเวลาการรับราชการตั้งแต่วันบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ นับถึงวันสุดท้ายของการประกาศรับสมัครจากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ ระยะเวลาเศษของปี ตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป นับเป็น ๑ ปี <u>หมายเหตุ</u> : กรณีไม่รับรองสำเนาไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	๑.๔ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน (๑) ระดับประเทศ ขึ้นไป (๒) ระดับภาค/เขตตรวจราชการ (๓) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา/จังหวัด ลงไป	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาจากหลักฐานการเข้าอบรมสัมมนา ดูงานของตนเองที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหรือการจัดการศึกษาของหน่วยงานที่จัดอบรม โดยให้แนบสำเนาหลักฐานระดับสูงสุดเพียงระดับเดียว ย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันสุดท้ายของการประกาศรับสมัคร รับรองสำเนาโดยผู้สมัครเข้ารับการประเมิน <u>หมายเหตุ</u> : กรณีไม่รับรองสำเนาไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	๑.๕ ประสบการณ์ในการทำงาน (๑) ๗ ปีขึ้นไป (๒) ๕ - ๖ ปี (๓) ๔ ปี	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง<u>ในสายงานที่จะแต่งตั้ง</u> โดยให้นับถึงวันสุดท้ายของการประกาศรับสมัคร จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ ระยะเวลาเศษของปี ตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป นับเป็น ๑ ปี <u>หมายเหตุ</u> : กรณีไม่รับรองสำเนาไม่รับพิจารณาในข้อนี้

๑.๖ ผลการปฏิบัติราชการ...

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
	๑.๖ ผลการปฏิบัติราชการ (๑) ระดับดีเด่น ๖ ครั้งขึ้นไป (๒) ระดับดีเด่น ๓ - ๕ ครั้ง (๓) ระดับดีเด่น ต่ำกว่า ๓ ครั้ง	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๑๐ รอบการประเมิน นับถึงวันสุดท้ายของการประกาศรับสมัครจากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ หมายเหตุ : กรณีไม่รับรองสำเนาไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	๑.๗ ประวัติทางวินัย (๑) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย (๒) เคยถูกลงโทษทางวินัยในระดับภาคทัณฑ์ (๓) เคยถูกลงโทษทางวินัยในระดับตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาประวัติทางวินัยย้อนหลัง ๕ ปี นับถึงวันสุดท้ายของการประกาศรับสมัครจากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ หมายเหตุ : กรณีไม่รับรองสำเนาไม่รับพิจารณาในข้อนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒. ความรู้ความสามารถ...

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๒	**ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง** ให้นำเสนอรายงานกระบวนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ (ก) ความรู้ความสามารถ (ข) ทักษะ (ค) สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน พิจารณาตามตัวชี้วัด ดังนี้ (๑) จัดทำครบทั้ง ๓ องค์ประกอบ และมีกระบวนการปฏิบัติงาน สอดคล้องเหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่ง (๒) จัดทำ ๒ องค์ประกอบ และมีกระบวนการปฏิบัติงาน สอดคล้องเหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่ง (๓) จัดทำ ๑ องค์ประกอบ และมีกระบวนการปฏิบัติงาน สอดคล้องเหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่ง	(๒๕) ๒๕ ๒๓ ๒๑	พิจารณาจากรายงานกระบวนการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบที่กำหนด โดยเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันสุดท้ายของการประกาศรับสมัคร จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง ความยาวเรื่องละไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A 4 ตัวอักษร ขนาด ๑๖ พอยท์ ไม่นับรวมภาคผนวกหรือเอกสารประกอบ หมายเหตุ : กรณีความยาวของผลงานเกิน ๕ หน้ากระดาษ A 4 ไม่รับพิจารณาในข้อนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓. ความประพฤติด้านวินัย...

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๓	**ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม** ผู้รับการประเมินต้องรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยให้จัดทำรายงานพร้อมเอกสารประกอบการพิจารณาตามแนวทางการประพฤติปฏิบัติตน ดังต่อไปนี้ (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (๓) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (๔) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว หรือพวกพ้อง (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา (๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (๘) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๑๐/ว ๔ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ข้อ ๑) พิจารณาตามตัวชี้วัด ดังนี้ (๑) มีพฤติกรรรมบ่งชี้ ๗ – ๘ ข้อ (๒) มีพฤติกรรรมบ่งชี้ ๕ – ๖ ข้อ (๓) มีพฤติกรรรมบ่งชี้ ๓ - ๔ ข้อ (๔) มีพฤติกรรรมบ่งชี้ ๑ - ๒ ข้อ	(๑๐) ๑๐ ๘ ๖ ๔	พิจารณาจากรายงานพฤติกรรมบ่งชี้ของผู้สมัครเข้ารับการประเมินตามแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๑๐/ว ๔ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ (ข้อ ๑)

๔. เค้าโครงผลงาน...

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๔	**เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินและกำหนดสัดส่วนในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน** ให้นำเสนอเค้าโครงผลงานไม่เกิน ๓ เรื่อง โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ หากไม่สามารถกำหนดเป็นเรื่องได้ก็อาจกำหนดเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม และผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยผลงานต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งอย่างน้อย ๑ เรื่อง	(๑๕)	
	๔.๑ เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินแสดงให้เห็นถึงขั้นตอนกระบวนการและผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน ดังนี้ (ก) การวางแผน (ข) การดำเนินงาน (ค) การสรุปผล (ง) การแสดงผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานเป็นรูปธรรม พิจารณาตามตัวชี้วัด ดังนี้	(๑๐)	พิจารณาจากเค้าโครงผลงานที่แสดงให้เห็นถึงขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและแสดงให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม
	(๑) เนื้อหาสาระบ่งบอกครบ ๔ ขั้นตอน	๑๐	
	(๒) เนื้อหาสาระบ่งบอกเพียง ๓ ขั้นตอน	๘	
	(๓) เนื้อหาสาระบ่งบอกน้อยกว่า ๓ ขั้นตอน	๖	
	๔.๒ การกำหนดสัดส่วนการจัดทำผลงาน พิจารณาตามตัวชี้วัด ดังนี้	(๕)	พิจารณาจากสัดส่วนการจัดทำผลงานรับรองโดยผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลกลุ่ม/หน่วยนั้นๆ และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป
	(๑) เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	๕	
	(๒) เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๘๐ - ๘๙	๔	
	(๓) เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๖๐ - ๗๙	๓	

๕ ข้อเสอแนะคิด...

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๕	**ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานตามรูปแบบ ประกอบด้วย** ให้เสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ มีองค์ประกอบ ดังนี้ (ก) ชื่อเรื่อง (ข) หลักการและเหตุผล (ค) บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข (ง) ผลที่คาดว่าจะได้รับ (จ) ตัวชี้วัดความสำเร็จ พิจารณาตามตัวชี้วัด ดังนี้ (๑) จัดทำครบทั้ง ๕ หัวข้อ และสาระสำคัญสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างเป็นรูปธรรม (๒) จัดทำครบทั้ง ๕ หัวข้อ และมีสาระสำคัญสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการชัดเจนเป็นรูปธรรม (๓) จัดทำครบทั้ง ๕ หัวข้อ และมีสาระสำคัญสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการชัดเจน	(๑๕) ๑๕ ๑๓ ๑๑	พิจารณาจากแบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานตามที่กำหนด ความยาวไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A 4 ตัวอักษร ขนาด ๑๖ พอยท์ หมายเหตุ : ๑. กรณีจัดทำไม่ครบองค์ประกอบ ๕ หัวข้อ ไม่รับพิจารณาในข้อนี้ ๒. กรณีความยาวของแบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดเกิน ๕ หน้ากระดาษ A4 ไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	รวมทั้งสิ้น	๑๐๐	

ข. วิธีการประเมินบุคคล...

ข. วิธีการประเมินบุคคล

ระดับชำนาญการ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้พิจารณาประเมินตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ๑๐๐ คะแนน และประเมินเพิ่มเติมด้วยการสอบสัมภาษณ์ ๕๐ คะแนน พิจารณาจากความรอบรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทัศนคติ แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ บุคลิกภาพท่วงทีวาจา มนุษยสัมพันธ์ และการแก้ไขปัญหา

ระดับชำนาญการพิเศษ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษให้พิจารณาประเมินตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ๑๐๐ คะแนน และประเมินเพิ่มเติม ดังนี้

๑) การสอบข้อเขียน ๕๐ คะแนน

ด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งที่เกี่ยวกับความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กฎหมาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๒) การสอบสัมภาษณ์ ๕๐ คะแนน

พิจารณาจากความรอบรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทัศนคติ แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ บุคลิกภาพท่วงทีวาจา มนุษยสัมพันธ์ และการแก้ไขปัญหา

ค. เกณฑ์การตัดสิน

ระดับชำนาญการ

การตัดสินผลประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับชำนาญการ ต้องได้คะแนนรวมจากองค์ประกอบตัวชี้วัดและการสอบสัมภาษณ์ ทั้ง ๒ ส่วนรวมกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ระดับชำนาญการพิเศษ

การตัดสินผลการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนรวมจากองค์ประกอบตัวชี้วัด การสอบข้อเขียน และการสอบสัมภาษณ์ ทั้ง ๓ ส่วนรวมกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ในกรณีที่มีผู้ได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนจากองค์ประกอบตัวชี้วัดมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า หากคะแนนองค์ประกอบตัวชี้วัดเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนจากการสอบข้อเขียนมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า หากคะแนนการสอบข้อเขียนเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนจากการสอบสัมภาษณ์มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้ายังคงได้คะแนนเท่ากันอีก ให้ผู้ที่มีความอาวุโสกว่า ตามหลักการจัดลำดับอาวุโสในราชการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

ง. การกำหนดระยะเวลาส่งผลงาน

เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินบุคคล และมีประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล ให้ผู้ผ่านการประเมินส่งผลงานและแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานตามจำนวนผลงานและเงื่อนไขตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ภายใน ๑ ปี ๖ เดือน นับจากวันประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรณีที่ ต้องการเลื่อน...

กรณีที่ ๓ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ

การดำเนินการเลื่อนและแต่งตั้งในกรณีนี้ อาจดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการโดยไม่มีเงื่อนไขในการใช้ตำแหน่ง ให้ดำเนินการเช่นเดียวกับการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีที่ ๒) ทั้งนี้ การแต่งตั้งให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ในปีงบประมาณถัดไป



แบบการเสนอผลงาน

(ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ)

.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน.....

.....

.....

.....

ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง.....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 2 ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

1. เรื่อง.....

2. ระยะเวลาการดำเนินการ.....

3. ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญปละประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

4. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

.....

.....

.....

.....

5. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

.....

.....

.....

.....

6. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

.....

.....

.....

7. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

8. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

9. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

10. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

11. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี) หากไม่มีให้กำหนดสัดส่วนว่าดำเนินการเอง 100%

1) ..... สัดส่วนผลงาน .....

2) ..... สัดส่วนผลงาน .....

3) ..... สัดส่วนผลงาน .....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	**ลายมือชื่อ**
1.	
2.	
3.	

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุง

(ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ)

.....

1. เรื่อง.....

2. หลักการและเหตุผล

.....

.....

.....

.....

3. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

.....

4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

.....

.....

.....

.....

5. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่)...../...../.....

แบบการแสดงความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
(ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ)
ตัวชี้วัดข้อที่ ๒ ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

.....

ให้นำเสนอกระบวนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งที่จะแต่งตั้งที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง โดยเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง ความยาวเรื่องละไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A ๔ ตัวอักษรขนาด ๑๖ พอยท์ ไม่นับรวมภาคผนวกหรือเอกสารประกอบ และจะต้องแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

ชื่อผู้ขอประเมิน.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง.....

๑. ความรู้ความสามารถ

.....

.....

.....

๒. ทักษะ

.....

.....

.....

๓. สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่)...../...../.....

แบบการแสดงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม

(ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ)

ตัวชี้วัดข้อที่ ๓ ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

.....

ชื่อผู้ขอประเมิน.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง.....

๑. การยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

.....

.....

.....

.....

๒. การซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

.....

.....

.....

.....

๓. การกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

.....

.....

.....

.....

๔. การมีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

.....

.....

.....

.....

๕. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา

.....

.....

.....

.....

๖. การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

.....

.....

.....

.....

๗. การดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

.....

.....

.....

.....

๘. การเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่)...../...../.....



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ อธิบดี ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
๒. หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

๒. ให้ส่วนราชการกำหนดรายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ใช้บังคับ

ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านที่ส่วนราชการยังมิได้ประกาศรายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือที่อ้างถึง ไปพลางก่อน

๓. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือที่อ้างถึง

ทั้งนี้ การใดอยู่ระหว่างดำเนินการ ตามหนังสือที่อ้างถึง ก่อนหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการสภาการศึกษา รักษาราชการแทน
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา
โทร./โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๕

"เรียนดี มีความสุข"

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘)

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามระบบคุณธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๖๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมติ ก.ค.ศ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ดังนี้

ก. นิยาม

ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

“การเลื่อน” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับที่สูงกว่าเดิม

“ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ภาค ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มเป้าหมายพิเศษ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา และให้หมายความรวมถึงผู้ที่รักษาการในตำแหน่งว่างดังกล่าวด้วย

“หน่วยงานการศึกษา” หมายความว่า สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด/กรุงเทพมหานคร สถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ภาค สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มเป้าหมายพิเศษ สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สถาบันการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร

ข. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าเดิม แบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน

กรณีที่ ๒ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส



ค. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าเดิม ต้องเป็นไปตามข้อกำหนด ดังนี้

๑. ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. ให้เลื่อนได้ไม่เกินหนึ่งระดับ

๓. ให้มีการประเมินบุคคลที่สะท้อนให้เห็นว่า ผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งระดับอาวุโส

๔. การแต่งตั้ง ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินสำหรับตำแหน่งและระดับที่จะแต่งตั้ง

ง. การประเมินบุคคล

ให้ดำเนินการประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

กรณีที่ ๑ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อประเมินบุคคลตามองค์ระกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด

๒. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓. วิธีการประเมินบุคคล

๓.๑ ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ กำหนดองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ในการพิจารณา ดังนี้

๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

๔) ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม

๕) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๓.๑.๒ กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๓.๑.๓ กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน โดยพิจารณาตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ตามข้อ ๓.๑.๑ และโดยการสอบข้อเขียน การสอบภาคปฏิบัติ การสอบสัมภาษณ์ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง การทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีการอย่างอื่น อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามที่เห็นสมควร

๓.๑.๔ ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ให้ทราบโดยทั่วกัน

๓.๒ ให้หน่วยงานการศึกษาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ จัดให้มีการเผยแพร่ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนดให้ทราบโดยทั่วกัน

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓.๒.๒ สำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน

๓.๒.๓ แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคลตามที่ส่วนราชการกำหนด

๓.๒.๔ รวบรวมข้อมูลเสนอผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล

๓.๒.๕ เสนอผู้บังคับบัญชาชั้นต้นแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล

๓.๒.๖ จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคน โดยประกาศอย่างเปิดเผย

๓.๓ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล ประกอบด้วย

๓.๓.๑ ประธานกรรมการ

แต่งตั้งจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๓.๓.๒ กรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน

แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการขึ้นไป หรือประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานขึ้นไปในสายงานเดียวกัน หรือในสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

ให้แต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการของคณะกรรมการประเมินบุคคล โดยอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล มีหน้าที่และอำนาจในการประเมินบุคคลตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคล และเกณฑ์การตัดสิน ตามที่ส่วนราชการกำหนด และเสนอชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น พร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณา

๓.๔ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๓.๔.๑ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลและผลการประเมินบุคคล ตามที่หน่วยงานการศึกษาเสนอ

๓.๔.๒ กรณีมีผู้ทักท้วงคุณสมบัติหรือการประเมินบุคคล ให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคลหากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้แจ้งผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบ เพื่อดำเนินการระงับหรือยกเลิกการประเมินหรือยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับตำแหน่ง พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้นั้น และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป หากตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้แจ้งต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อดำเนินการต่อไป

๓.๔.๓ วินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล และอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๓.๕ การแต่งตั้ง

ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมินโดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมินบุคคล รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖



กรณีที่ ๒ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส

๑. ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งแล้วแต่กรณี แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด

๒. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓. วิธีการประเมินบุคคล

๓.๑ ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ กำหนดองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ในการพิจารณา ดังนี้

๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

๔) ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม

๕) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๓.๑.๒ กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๓.๑.๓ กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส โดยพิจารณาตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ตามข้อ ๓.๑.๑ และโดยการสอบข้อเขียน การสอบภาคปฏิบัติ การสอบสัมภาษณ์ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง การทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีการอย่างอื่น อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามที่เห็นสมควร

๓.๑.๔ ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ให้ทราบโดยทั่วกัน

๓.๒ ให้หน่วยงานการศึกษาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ จัดให้มีการเผยแพร่ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนดให้ทราบโดยทั่วกัน

๓.๒.๒ สำรวจข้อมูลตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่งซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน และตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ระดับชำนาญงาน/อาวุโส ที่มีผู้ครองตำแหน่ง

๓.๒.๓ เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เพื่อขออนุมัติใช้ตำแหน่งตามข้อ ๓.๒.๒ ในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส ประกาศรับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล

๓.๒.๔ ประกาศรับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส ตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด ตามข้อ ๓.๑ ไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ ก่อนวันเปิดรับสมัคร

๓.๒.๕ รับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส พร้อมทั้งให้ผู้สมัครจัดส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓.๒.๖ รวบรวมข้อมูลเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี แต่งตั้ง และให้คณะกรรมการประเมินบุคคลดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนดพร้อมทั้งเหตุผลประกอบ

๓.๒.๗ รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณา

๓.๒.๘ จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคนโดยประกาศอย่างเปิดเผย

๓.๓ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๓.๓.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล ประกอบด้วย

๑) ประธานกรรมการ

แต่งตั้งจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายที่ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารการศึกษา หรือตำแหน่งประเภทอำนวยการ

๒) กรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน

แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ในสายงานเดียวกัน หรือในสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

ให้แต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการของคณะกรรมการประเมินบุคคล โดยอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล มีหน้าที่และอำนาจในการประเมินบุคคลตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนดพร้อมทั้งเหตุผลประกอบ และสรุปผลการประเมินบุคคล พร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณา

๓.๓.๒ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลและผลการประเมินบุคคล ตามที่หน่วยงานการศึกษาเสนอ

๓.๓.๓ กรณีมีผู้ทักท้วงคุณสมบัติหรือการประเมินบุคคล ให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้แจ้งผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบ เพื่อดำเนินการระงับหรือยกเลิกการประเมิน หรือยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับตำแหน่ง พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป หากตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้แจ้งต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อดำเนินการต่อไป

๓.๓.๔ วินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล และอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๓.๔ การแต่งตั้ง

ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมินโดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมินบุคคล รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖

หากมีกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณีพิจารณาก่อนเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาต่อไป

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘)

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามระบบคุณธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๖๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมติ ก.ค.ศ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ดังนี้

ก. นิยาม

ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

“การเลื่อน” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าเดิม

“ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ภาค ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มเป้าหมายพิเศษ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา และให้หมายความรวมถึงผู้ที่รักษาการในตำแหน่งว่างดังกล่าวด้วย

“หน่วยงานการศึกษา” หมายความว่า สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด/กรุงเทพมหานคร สถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ภาค สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มเป้าหมายพิเศษ สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สถาบันการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร

ข. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าเดิม แบ่งเป็น ๓ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

กรณีที่ ๒ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

กรณีที่ ๓ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการเนื่องจากเกษียณอายุราชการ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ค. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าเดิม ต้องเป็นไปตามข้อกำหนด ดังนี้

๑. ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. ให้เลื่อนได้ไม่เกินหนึ่งระดับ

๓. ให้มีการประเมินบุคคลและผลงานที่สะท้อนให้เห็นว่า ผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ หรือเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงเหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๔. การแต่งตั้ง ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินสำหรับตำแหน่งและระดับที่จะแต่งตั้ง

ง. การประเมินบุคคลและผลงาน

ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

กรณีที่ ๑ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

๑. การประเมินบุคคล

๑.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมินบุคคลตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด

๑.๒ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

๑.๒.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๒.๒ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด โดยให้นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังนี้

ระดับ / คุณวุฒิ	ชำนาญการ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๕ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๔ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิบัตร	๒ ปี

* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

- การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

สำนักงาน ก.พ.ค.

มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ โดยให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิ และคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๑.๓ วิธีการประเมินบุคคล

๑.๓.๑ ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑) กำหนดองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ในการพิจารณา ดังนี้

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม

(๔) เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินและกำหนดสัดส่วน ในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน

(๕) ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

(๖) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๒) กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๓) กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ โดยพิจารณาตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ตามข้อ ๑) ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์หรือวิธีการอย่างอื่นเพิ่มเติมหรือไม่ก็ได้

๔) ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ให้ทราบโดยทั่วกัน

๑.๓.๒ ให้หน่วยงานการศึกษาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑) จัดให้มีการเผยแพร่ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนดให้ทราบโดยทั่วกัน

๒) สำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณา ซึ่งต้องดำเนินการก่อนผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจะดำเนินการประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ตามที่ส่วนราชการกำหนด

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓) แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคลตามที่ส่วนราชการกำหนด ได้แก่ ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงผลงาน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และอื่น ๆ

๔) รวบรวมข้อมูลเสนอผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นดำเนินการประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคลตามที่ส่วนราชการกำหนด พร้อมทั้งเหตุผลประกอบ

๕) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล พร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี

๖) จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคนโดยประกาศอย่างเปิดเผย ทั้งนี้ ให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๗) แจ้งให้ผู้ผ่านการประเมินทราบ และส่งผลงานให้หน่วยงานการศึกษาต้นสังกัด ตามจำนวนและเงื่อนไขของผลงานตามข้อ ๒.๑ และข้อ ๒.๒

๑.๓.๓ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีหน้าที่และอำนาจพิจารณา ดังนี้

๑) กรณีการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามที่หน่วยงานการศึกษาเสนอ ซึ่งต้องดำเนินการก่อนผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจะดำเนินการประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ตามที่ส่วนราชการกำหนด

๒) กรณีมีผู้ทักท้วงคุณสมบัติของบุคคลหรือการประเมินบุคคลให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้แจ้งผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบเพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป หากตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้แจ้งต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อดำเนินการต่อไป

๓) วินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล และอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๒. การประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.ค.ศ. การจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ดำเนินการประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ ดังต่อไปนี้

๒.๑ ประเมินจากผลงาน และข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

๒.๑.๑ ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถและความชำนาญในงาน รวมทั้งมีการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการหรือปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ทั้งนี้ จำนวนผลงานไม่เกิน ๒ เรื่อง โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ หากไม่สามารถกำหนดเป็นเรื่องได้ ก็อาจกำหนดเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม และผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยผลงานต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งอย่างน้อย ๑ เรื่อง

๒.๑.๒ ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ จำนวน ๑ เรื่อง

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงาน โดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๒.๒ เงื่อนไขของผลงาน

๒.๒.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๒.๒.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

๒.๒.๓ ไม่เป็นผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

๒.๒.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาชั้นต้นด้วย

๒.๒.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๒.๒.๖ ให้ส่วนราชการกำหนดระยะเวลาการส่งผลงาน และเงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่เห็นควรกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี) เพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๒.๓ แนวทางการประเมินผลงาน

๒.๓.๑ การประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้ว มาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่ม กลุ่มงาน หรือหน่วยขึ้นไป

๒) ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะหรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งจนเป็นที่ยอมรับในระดับกลุ่ม กลุ่มงาน หรือหน่วยขึ้นไป

สำนักงาน ก.พ.ค.

๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้หรือดี โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการ

๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ในกรณีที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตลอดจนเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในบางสายงานหรือบางระดับ อาจกำหนดองค์ประกอบอื่นในการพิจารณาผลงานร่วมด้วยก็ได้ เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ ผลงานการให้บริการหรือปฏิบัติการ เป็นต้น

กรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมินอาจเชิญผู้ขอประเมินมาให้ข้อมูลเพิ่มเติมหรือขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างก็ได้

๒.๓.๒ เกณฑ์การประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ	*
รวม	๑๐๐

* ในกรณีที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษากำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้นจะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงที่สุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน”จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๒.๔ แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

๒.๔.๑ องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอนั้นเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒.๔.๒ เกณฑ์การประเมิน

ดีเด่น สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยมต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ

ดีมาก สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ

ยอมรับได้ สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน

ปรับปรุง ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงานสามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณา ในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

๒.๕ การดำเนินการประเมินผลงาน

๒.๕.๑ การส่งคำขอประเมินผลงาน

ให้ผู้ขอประเมินส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ทั้งนี้ ภายในระยะเวลาที่ส่วนราชการกำหนด

๒.๕.๒ คณะกรรมการประเมินผลงาน

๑) ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ

แต่งตั้งจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารการศึกษา หรือตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือประเภทวิชาการในสายงานเดียวกัน หรือในสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ในระดับไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ หรือผู้เคยเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ

(๒) กรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน

แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และยอมรับในสาขาวิชาชีพนั้น

ให้แต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ เป็นเลขานุการ โดยอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน ๒ ปี ซึ่งอาจแต่งตั้งได้หลายคณะตามความจำเป็นและความเหมาะสม

ทั้งนี้ ผู้ประเมินบุคคลและคณะกรรมการประเมินผลงานต้องไม่เป็นบุคคลคนเดียวกัน

๒) ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) ดำเนินการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(๒) สรุปผลการประเมินผลงาน เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาต่อไป

(๓) วินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มอบหมาย

๒.๕.๓ การดำเนินการประเมินผลงาน ให้ส่วนราชการ หรือหน่วยงานการศึกษา แล้วแต่กรณี จัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอประเมิน หรือส่วนราชการเพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

๒.๕.๔ การตรวจสอบผลงาน

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงว่าผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้ และส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษา แล้วแต่กรณี ได้ตรวจสอบแล้วเป็นไปตามความเห็นหรือข้อทักท้วง และให้แจ้งผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ดำเนินการ โดยความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ดังนี้

๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

๓) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับตำแหน่งโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

โดยไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีนับตั้งแต่วันที่ถูกดำเนินการตามข้อ ๑) ๒) หรือ ๓) แล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี หากพบว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

๒.๖ การแต่งตั้ง

ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมินโดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานการศึกษาได้รับคำขอประเมินผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖

สำนักงาน ก.ค.ศ.

กรณีที่ ๒ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๑. การประเมินบุคคล

๑.๑ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งแล้วแต่กรณี แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด

๑.๒ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

๑.๒.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๒.๒ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด โดยให้นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังนี้

ระดับ / คุณวุฒิ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๐ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๙ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๘ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๘ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิบัตร	๖ ปี

* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือน ตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

- การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ โดยให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้นต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิ และคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๑.๓ วิธีการประเมินบุคคล

๑.๓.๑ ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑) กำหนดองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ในการพิจารณา ดังนี้

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการและประวัติทางวินัย

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม

(๔) เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินและกำหนดสัดส่วนในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน

(๕) ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

(๖) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๒) กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๓) กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยพิจารณาตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ตามข้อ ๑) ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์หรือวิธีการอย่างอื่นเพิ่มเติมหรือไม่ก็ได้

๔) ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ให้ทราบโดยทั่วกัน

๑.๓.๒ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑) จัดให้มีการเผยแพร่ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนดให้ทราบโดยทั่วกัน

๒) สำรวจข้อมูลตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน และตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ที่มีผู้ครองตำแหน่ง

๓) เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติใช้ตำแหน่งตามข้อ ๒) ในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และประกาศรับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๔) ประกาศรับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด ตามข้อ ๑.๓.๑ ไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ ก่อนวันเปิดรับสมัคร

๕) รับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ พร้อมทั้งให้ผู้สมัครจัดส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด เช่น ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินตามจำนวนและเงื่อนไขของผลงาน พร้อมทั้งเค้าโครงผลงาน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และอื่น ๆ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๖) รวบรวมข้อมูลเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้ง และให้คณะกรรมการประเมินบุคคลดำเนินการประเมินบุคคลตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด พร้อมทั้งเหตุผลประกอบ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้พิจารณา ซึ่งต้องดำเนินการก่อนคณะกรรมการประเมินบุคคลจะดำเนินการประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ตามที่ส่วนราชการกำหนด

๗) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล พร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณา

๘) จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคน โดยประกาศอย่างเปิดเผย ทั้งนี้ ให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมินสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๙) แจ้งผู้ผ่านการประเมินทราบ และส่งผลงานให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามจำนวนและเงื่อนไขของผลงานตามข้อ ๒.๑ และข้อ ๒.๒

๑.๓.๓ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑) จัดให้มีการเผยแพร่ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนดให้ทราบโดยทั่วกัน

๒) สำรวจข้อมูลตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

๓) เสนอ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุมัติใช้ตำแหน่งตามข้อ ๒) ในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และประกาศรับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๔) ประกาศรับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด ตามข้อ ๑.๓.๑ ไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ ก่อนวันเปิดรับสมัคร

๕) รับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ พร้อมทั้งให้ผู้สมัครจัดส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด เช่น ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินตามจำนวนและเงื่อนไขของผลงาน พร้อมทั้งเค้าโครงผลงาน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และอื่น ๆ

๖) รวบรวมข้อมูลเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แต่งตั้ง และให้คณะกรรมการประเมินบุคคลดำเนินการประเมินบุคคลตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด พร้อมทั้งเหตุผลประกอบ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้พิจารณา ซึ่งต้องดำเนินการก่อนคณะกรรมการประเมินบุคคลจะดำเนินการประเมินบุคคลตามองค์ประกอบและตัวชี้วัด ตามที่ส่วนราชการกำหนด

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๗) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อ อ.ก จ.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพิจารณา

๘) จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคน โดยประกาศอย่างเปิดเผย ทั้งนี้ ให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๙) แจ้งผู้ผ่านการประเมินทราบ และส่งผลงานให้หน่วยงานการศึกษาของตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก ตามจำนวนและเงื่อนไขของผลงานตามข้อ ๒.๑ และ ๒.๒

๑.๓.๔ ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑) จัดให้มีการเผยแพร่ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนดให้ทราบโดยทั่วกัน

๒) สำรวจข้อมูลตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

๓) เสนอ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อขออนุมัติใช้ตำแหน่งตามข้อ ๒) ในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และประกาศรับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๔) ประกาศรับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคลตามที่ส่วนราชการกำหนด ตามข้อ ๑.๓.๑ ไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ ก่อนวันเปิดรับสมัคร

๕) รับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ พร้อมทั้งให้ผู้สมัครจัดส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด เช่น ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินตามจำนวนและเงื่อนไขของผลงาน พร้อมทั้งเค้าโครงผลงาน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และอื่น ๆ

๖) รวบรวมข้อมูลเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แต่งตั้ง และให้คณะกรรมการประเมินบุคคลดำเนินการประเมินบุคคลตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด พร้อมทั้งเหตุผลประกอบ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นผู้พิจารณา ซึ่งต้องดำเนินการก่อนคณะกรรมการประเมินบุคคลจะดำเนินการประเมินบุคคลตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ตามที่ส่วนราชการกำหนด

๗) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อพิจารณา

๘) จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคน โดยประกาศอย่างเปิดเผย ทั้งนี้ ให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๙) แจ้งผู้ผ่านการประเมินทราบ และส่งผลงานให้หน่วยงานการศึกษาของตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก ตามจำนวนและเงื่อนไขของผลงานตามข้อ ๒.๑ และ ๒.๒

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๑.๓.๕ ให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑) จัดให้มีการเผยแพร่ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนดให้ทราบโดยทั่วกัน

๒) สำรวจข้อมูลตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

๓) เสนอ อ.ก.ค.ศ. กรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อขออนุมัติใช้ตำแหน่งตามข้อ ๒) ในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และประกาศรับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๔) ประกาศรับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคลตามที่ส่วนราชการกำหนด ตามข้อ ๑.๓.๑ ไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ ก่อนวันเปิดรับสมัคร

๕) รับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ พร้อมทั้งให้ผู้สมัครจัดส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด เช่น ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินตามจำนวนและเงื่อนไขของผลงาน พร้อมทั้งเค้าโครงผลงาน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และอื่น ๆ

๖) รวบรวมข้อมูลเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.ค.ศ. กรมส่งเสริมการเรียนรู้ แต่งตั้ง และให้คณะกรรมการประเมินบุคคลดำเนินการประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด พร้อมทั้งเหตุผลประกอบกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. กรมส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นผู้พิจารณา ซึ่งต้องดำเนินการก่อนคณะกรรมการประเมินบุคคลจะดำเนินการประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ตามที่ส่วนราชการกำหนด

๗) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อ อ.ก.ค.ศ. กรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อพิจารณา

๘) จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคนโดยประกาศอย่างเปิดเผย ทั้งนี้ ให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมินสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๙) แจ้งผู้ผ่านการประเมินทราบ และส่งผลงานให้หน่วยงานการศึกษาของตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก ตามจำนวนและเงื่อนไขของผลงานตามข้อ ๒.๑ และ ๒.๒

๑.๓.๖ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล ในหน่วยงานการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ

แต่งตั้งจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามอบหมายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีตำแหน่งว่าง

สำนักงาน ก.ค.ศ.

(๒) กรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน

แต่งตั้งจากรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีตำแหน่งว่าง และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีตำแหน่งว่าง

สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ

แต่งตั้งจากปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

(๒) กรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน

แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และผู้บริหารหน่วยงานการศึกษาที่มีตำแหน่งว่าง

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ

แต่งตั้งจากเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

(๒) กรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน

แต่งตั้งจากผู้อำนวยการสำนักที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลและผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งว่าง

สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ

แต่งตั้งจากอธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(๒) กรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน

แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และผู้บริหารหน่วยงานการศึกษาที่มีตำแหน่งว่าง

ให้แต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ หรือประเภททั่วไปไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญงานเป็นเลขานุการ โดยอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลตามข้อ ๑) อาจแต่งตั้งได้หลายคณะ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) ประเมินบุคคลตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด

(๒) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

(๓) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณา

(๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มอบหมาย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งตามที่หน่วยงานการศึกษาเสนอ ซึ่งต้องดำเนินการก่อนคณะกรรมการประเมินบุคคลจะดำเนินการประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ตามที่ส่วนราชการกำหนด

๓) กรณีมีผู้ทักท้วงคุณสมบัติของบุคคลหรือการประเมินบุคคล ให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้แจ้งผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบเพื่อดำเนินการระงับหรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป หากตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้แจ้งต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อดำเนินการต่อไป

๔) วินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล และอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๒. การประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.ค.ศ. การจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ดำเนินการประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้น เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงเหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ดังต่อไปนี้

๒.๑ ประเมินจากผลงาน และข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

๒.๑.๑ ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถและความชำนาญในงาน รวมทั้งมีการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการหรือปฏิบัติการผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น

ทั้งนี้ จำนวนผลงานไม่เกิน ๓ เรื่อง โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ หากไม่สามารถกำหนดเป็นเรื่องได้ ก็อาจกำหนดเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสมและผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยผลงานต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งอย่างน้อย ๑ เรื่อง

๒.๑.๒ ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ จำนวน ๑ เรื่อง

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงาน โดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๒.๒ เงื่อนไขของผลงาน

๒.๒.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๒.๒.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการและเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

๒.๒.๓ ไม่เป็นผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒.๒.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาชั้นต้นด้วย

๒.๒.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๒.๒.๖ ให้ส่วนราชการกำหนดระยะเวลาการส่งผลงาน และเงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่เห็นควรกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี) เพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณี ที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๒.๓ แนวทางการประเมินผลงาน

๒.๓.๑ การประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการขึ้นไป

๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งในระดับหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการขึ้นไป

๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากคุณภาพของผลงานดีมาก โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการมาก

๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ในกรณีที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตลอดจนเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในบางสายงานหรือบางระดับ อาจกำหนดองค์ประกอบอื่นในการพิจารณาผลงานร่วมด้วยก็ได้ เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ ผลงานการให้บริการหรือปฏิบัติการ เป็นต้น

กรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมินอาจเชิญผู้ขอประเมินมาให้ข้อมูลเพิ่มเติมหรือขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างก็ได้

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒.๓.๒ เกณฑ์การประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ	*
รวม	๑๐๐

* ในกรณีที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษากำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้นจะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงที่สุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงานมีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๒.๔ แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

๒.๔.๑ องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอนั้นเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงาน หรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

๒.๔.๒ เกณฑ์การประเมิน

ดีเด่น สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยมต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ

ดีมาก สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ

ยอมรับได้ สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน

ปรับปรุง ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงานสามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

สำนักงาน ก.ค.ศ.

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณา ในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

๒.๕ การดำเนินการประเมินผลงาน

๒.๕.๑ การส่งคำขอประเมินผลงาน

ให้ผู้ขอประเมินส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ทั้งนี้ ภายในระยะเวลาที่ส่วนราชการกำหนด

๒.๕.๒ คณะกรรมการประเมินผลงาน

๑) ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ

แต่งตั้งจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารการศึกษา หรือตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือประเภทวิชาการ ในสายงานเดียวกัน หรือในสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งในระดับไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ หรือผู้เคยเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ

(๒) กรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน

แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และยอมรับในสาขาวิชาชีพนั้น

ให้แต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ เป็นเลขานุการ โดยอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน ๒ ปี ซึ่งอาจแต่งตั้งได้หลายคณะตามความจำเป็นและความเหมาะสม

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคลและคณะกรรมการประเมินผลงานต้องไม่เป็นบุคคลคนเดียวกัน

๒) ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) ดำเนินการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานตามที่ ก.จ.ศ. กำหนด

(๒) สรุปผลการประเมินผลงาน เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.จ.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาต่อไป

(๓) วินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มอบหมาย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒.๕.๓ การดำเนินการประเมินผลงาน ให้ส่วนราชการ หรือหน่วยงานการศึกษา แล้วแต่กรณี จัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอประเมิน หรือส่วนราชการ เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

๒.๕.๔ การตรวจสอบผลงาน

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงว่าผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้ และส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษา แล้วแต่กรณี ได้ตรวจสอบแล้วเป็นไปตามความเห็นหรือข้อทักท้วง และให้แจ้งผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ดำเนินการ โดยความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ดังนี้

๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

๓) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับตำแหน่งโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

โดยไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีนับตั้งแต่วันที่ถูกดำเนินการตามข้อ ๑) ๒) หรือ ๓) แล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี หากพบว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

๒.๖ การแต่งตั้ง

ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมิน โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานการศึกษาได้รับคำขอประเมินผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖

กรณีที่ ๓ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ

การดำเนินการเลื่อนและแต่งตั้งในกรณีนี้ อาจดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการโดยไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง ให้ดำเนินการเช่นเดียวกับกรณีที่ ๒ ทั้งนี้ การแต่งตั้งให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคมในปีงบประมาณถัดไป

หากมีกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาก่อนเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาต่อไป

สำนักงาน ก.ค.ศ.

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

แบบการเสนอผลงาน

(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน.....

◆ ตำแหน่งปัจจุบัน.....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน.....

.....

.....

.....

◆ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง.....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง.....

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ.....

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

.....

.....

.....

.....

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

.....

.....

.....

.....

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

.....

.....

.....

.....

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

๙. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

๑)..... สัดส่วนผลงาน.....

๒)..... สัดส่วนผลงาน.....

๓)..... สัดส่วนผลงาน.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	**ลายมือชื่อ**

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

(๒.๒)

แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน
(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

---

๑. เรื่อง.....

๒. หลักการและเหตุผล

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

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

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

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

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

(ลงชื่อ).....
(.....)
ผู้ขอประเมิน
(วันที่) ...../ ...../ .....

- ตัวอย่าง -

แบบตรวจสอบข้อมูลประกอบการประเมินผลงาน (ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

---

๑. ชื่อผู้ขอประเมิน.....

ตำแหน่งปัจจุบัน ..... ระดับ ..... (ด้าน .....(ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่ ..... สังกัด .....

ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ( ) ระบุ ( ) ไม่ระบุ

๒. ตำแหน่งที่ขอประเมิน ..... ระดับ ..... (ด้าน .....(ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่ ..... สังกัด .....

ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ( ) ระบุ ( ) ไม่ระบุ

๓. วันที่หน่วยงานการศึกษารับคำขอประเมินฯ .....

ผลงาน และข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

๑. ผลงาน จำนวน ..... เรื่อง

<u>เรื่องที่ ๑</u> .....

สัดส่วนผลงาน และการรับรองผลงานจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชา

( ) ระบุ ครบถ้วน ( ) ไม่ระบุ

ผลงานเป็นไปตามเงื่อนไข

( ) เป็นไปตามเงื่อนไข ( ) ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข

การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ากำหนด)*

( ) มี ( ) ไม่มี

<u>เรื่องที่ ๒</u> .....

สัดส่วนผลงาน และการรับรองผลงานจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชา

( ) ระบุ ครบถ้วน ( ) ไม่ระบุ

ผลงานเป็นไปตามเงื่อนไข

( ) เป็นไปตามเงื่อนไข ( ) ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข

การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ากำหนด)*

( ) มี ( ) ไม่มี

<u>เรื่องที่ ๓</u> .....

....

....

๒. ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน จำนวน ..... เรื่อง

<u>เรื่อง</u> .....

ผู้ตรวจสอบ .....

- ตัวอย่าง -

แบบฟอร์มการให้คะแนนประเมินผลงาน (ระดับชำนาญการ)

การประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน ครั้งที่ ...../ ..... วันที่ .....

ชื่อผู้ขอประเมิน.....

ตำแหน่งที่ขอประเมิน ..... (ด้าน .....(ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่ ..... **สังกัด**.....

ผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

๑. .....

๒. .....

๓. .....

องค์ประกอบ	คะแนน	คะแนนที่ได้รับ	ร้อยละ
๑. ประโยชน์ของผลงาน เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่ม กลุ่มงาน หรือหน่วยขึ้นไป	๔๐		
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง จนเป็นที่ยอมรับในระดับกลุ่ม กลุ่มงาน หรือหน่วยขึ้นไป	๓๐		

องค์ประกอบ	คะแนน	คะแนนที่ได้รับ	ร้อยละ
๓. คุณภาพของผลงาน มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้หรือดี โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการ	๓๐		
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ ผลงานการให้บริการหรือปฏิบัติการ (ถ้ากำหนด)	*		
รวม	**๑๐๐**		

* ในกรณีที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษากำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงที่สุดและองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ **"ผ่าน"** จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

<u>สรุปผลการประเมิน</u>

( ) ผ่านการประเมิน ( ) ไม่ผ่านการประเมิน

รายละเอียดการพิจารณาและความเห็นเพิ่มเติมของกรรมการ

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) ..... ประธาน/กรรมการ

(.....)

(วันที่) ...../ ...../ .....

- ตัวอย่าง -

แบบฟอร์มการให้คะแนนประเมินผลงาน (ระดับชำนาญการพิเศษ)

การประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน ครั้งที่ ...../ ..... วันที่ .....

ชื่อผู้ขอประเมิน.....

ตำแหน่งที่ขอประเมิน ..... (ด้าน .....(ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่ ..... **สังกัด**.....

ผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

๑. .....

๒. .....

๓. .....

องค์ประกอบ	คะแนน	คะแนนที่ได้รับ	ร้อยละ
๑. ประโยชน์ของผลงาน เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการขึ้นไป	๔๐		
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งในระดับหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการขึ้นไป	๓๐		

องค์ประกอบ	คะแนน	คะแนนที่ได้รับ	ร้อยละ
๓. คุณภาพของผลงาน มีคุณภาพของผลงานดีมาก โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยากซับซ้อนในการดำเนินการมาก	๓๐		
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ ผลงานการให้บริการหรือปฏิบัติการ (ถ้ากำหนด)	*		
รวม	**๑๐๐**		

* ในกรณีที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษากำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติมอย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงที่สุดและองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงานมีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ **"ผ่าน"** จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

<u>สรุปผลการประเมิน</u>

( ) ผ่านการประเมิน ( ) ไม่ผ่านการประเมิน

รายละเอียดการพิจารณาและความเห็นเพิ่มเติมของกรรมการ

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) ..... ประธาน/กรรมการ

(.....)

(วันที่) ...../ ...../ .....

- ตัวอย่าง -

แบบฟอร์มการประเมินข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

การประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน ครั้งที่ ...../ ..... วันที่ .....

ชื่อผู้ขอประเมิน.....

ตำแหน่งที่ขอประเมิน ..... (ด้าน .....(ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่ ..... **สังกัด** .....

ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

เรื่อง .....

องค์ประกอบ	ดีเด่น	ดีมาก	ยอมรับได้	ปรับปรุง
๑. ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ หากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร **๒. คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ** ข้อเสนอนั้นเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร **๓. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์** ผู้ขอประเมินมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยมต่อทางราชการหรือประชาชนหรือประเทศชาติ	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการหรือประชาชนหรือประเทศชาติ	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับ**ยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น** ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดฯ ตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

<u>สรุปผลการประเมิน</u>

( ) ดีเด่น ( ) ดีมาก ( ) ยอมรับได้ ( ) ปรับปรุง (โปรดระบุรายละเอียด) .....

รายละเอียดการพิจารณาและความเห็นเพิ่มเติมของกรรมการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) ..... ประธาน/กรรมการ

(.....)

(วันที่) ...../ ...../ .....

- ตัวอย่าง -

สรุปมติคณะกรรมการประเมินผลงาน

คณะกรรมการประเมินผลงาน ได้ประเมินผลงานของ.....เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ระดับ..... (ด้าน.....(ถ้ามี)) ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด ..... แล้ว สรุปได้ดังนี้

การประชุม

๑. ครั้งที่...../ ..... วันที่.....

๒. ครั้งที่...../ ..... วันที่.....

...

มติคณะกรรมการ

( ) **ผ่านประเมิน** ไม่ก่อนวันที่ .....

ซึ่งเป็นวันที่

( ) หน่วยงานการศึกษาได้รับคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์

( ) หน่วยงานการศึกษาได้รับผลงานแก้ไข/เพิ่มเติม ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานครบถ้วนสมบูรณ์

( ) ตำแหน่งว่างเนื่องจากผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมเกษียณอายุ

( ) .....

( ) **ไม่ผ่านประเมิน**

ความเห็น (ระบุ).....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ประธานกรรมการประเมิน

(ลงชื่อ) .....

(.....)

เลขานุการ