



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓
เรื่อง รับสมัครข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น
ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ
ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ จะดำเนินการ
รับสมัครข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
เพื่อเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ
ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐
พ.ศ. ๒๕๖๕ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ประกอบมติที่
ประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ในคราวประชุมครั้งที่
๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๘ จึงประกาศรับสมัครข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรง
ตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ตำแหน่งที่รับสมัครคัดเลือกบุคคล

ที่	ตำแหน่ง/กลุ่ม/ หน่วย	เลขที่ จ่ายตรง	ตำแหน่ง เลขที่	ระดับ	อัตรา เงินเดือน	สาเหตุการ ว่าง	หมายเหตุ
๑	นักทรัพยากรบุคคล	4502903	1-1-80-3-05-02-1	ชำนาญการพิเศษ	๖๙,๐๔๐	เกษียณปี ๒๕๖๙	

๒. คุณสมบัติผู้มีสิทธิ์ที่เข้ารับการคัดเลือกบุคคล

๒.๑ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา
อื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓

๒.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือ
สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๘ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖

๒.๓ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกเพื่อประเมินบุคคล ตามหนังสือ
สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

/๓. การคัดเลือก...

๓. การเข้ารับการคัดเลือกบุคคล

ผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการคัดเลือกบุคคล ให้ยื่นเอกสารประกอบการคัดเลือกตามแบบที่กำหนดท้ายประกาศนี้ ด้วยตนเองที่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๙ ในวันและเวลาราชการ

๔. เอกสารประกอบการเข้ารับการคัดเลือกบุคคล

๔.๑ แบบการเสนอผลงาน แบบการเสนอข้อเสนอนวัตกรรมในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน แบบตรวจสอบข้อมูลประกอบการประเมินผลงาน ตามแบบแนบท้ายประกาศ จำนวน ๕ ชุด (ฉบับจริง จำนวน ๑ ชุด และสำเนา จำนวน ๔ ชุด)

๔.๒ สำเนา ก.พ. ๗ (ฉบับที่เป็นปัจจุบันทุกหน้า) ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการ จำนวน ๕ ชุด

๔.๓ แบบการขออนุญาตระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นมานับรวมเป็นระยะเวลาชั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่ขอประเมิน (กรณีมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘) ตามแบบแนบท้ายประกาศ จำนวน ๕ ชุด (ฉบับจริง จำนวน ๑ ชุด และสำเนา จำนวน ๔ ชุด)

๔.๔ เอกสารประกอบการประเมินตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด จำนวน ๕ ชุด (ฉบับจริง จำนวน ๑ ชุด และสำเนา จำนวน ๔ ชุด)

๕. การพิจารณาการคัดเลือกบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ จะพิจารณาคัดเลือกบุคคลตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ ดังนี้

๑. ประเมินตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด จำนวน ๑๐๐ คะแนน ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศ

๒. สอบข้อเขียน จำนวน ๕๐ คะแนน

ด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งที่เกี่ยวกับความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กฎหมาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๓. สอบสัมภาษณ์ จำนวน ๕๐ คะแนน

พิจารณาจากความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะ ทักษะใจ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ บุคลิกภาพท่วงท่าวาจา มนุษย์สัมพันธ์ และการแก้ไขปัญหา

/๖. เกณฑ์การตัดสิน...

๖. เกณฑ์การตัดสิน

เกณฑ์การตัดสิน ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมจากองค์ประกอบตัวชี้วัด การสอบข้อเขียน และการสอบสัมภาษณ์ ทั้ง ๓ ส่วนรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ในกรณีที่ผู้ได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนจากองค์ประกอบตัวชี้วัดมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า หากคะแนนองค์ประกอบตัวชี้วัดเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนจากการสอบข้อเขียนมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า หากคะแนนการสอบข้อเขียนเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนจากการสอบสัมภาษณ์มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้ายังคงได้คะแนนเท่ากันอีก ให้ผู้ที่มีความอาวุโสกว่าตามหลักการจัดลำดับอาวุโสในราชการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นผู้อยู่ในลำดับที่ดีกว่า

๗. การประกาศผลการคัดเลือกบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ จะประกาศผลการคัดเลือกบุคคล ตำแหน่งละ ๑ ราย โดยไม่มีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก ณ เว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ (<http://www.nst3.go.th>)

๘. เงื่อนไขการแต่งตั้ง

๑. แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับคำขอประเมินผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖

๒. หากตรวจสอบพบภายหลังว่าผู้ได้รับการคัดเลือกบุคคลตามประกาศนี้ เป็นผู้มีความประพฤติต่างไปจากที่ ก.ค.ศ. กำหนด จะไม่พิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแล้วแต่กรณี จะเรียกข้อเท็จจริงได้ ในภายหลังมิได้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายธรรพ์พันธุ์ วิทย์บุญประคม)

อนุกรรมการและเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓
ปฏิบัติหน้าที่แทน ประธาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓

ด่วนที่สุด

ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๓๔๗๓



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง การเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น
ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต

- อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ ก.ค.ศ. ได้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
เลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยให้ส่วนราชการกำหนดรายละเอียด
องค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน
ความแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขอเรียนว่า เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าว
เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จึงกำหนดรายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน
เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล การเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
และตำแหน่งประเภทวิชาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยตรี

(ธนุ วงษ์จินดา)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล ๒

โทร ๐ ๒๒๘๐ ๖๒๔๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ personobec38@gmail.com

“เรียนดี มีความสุข”



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

ด้วย ก.ค.ศ. ได้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๗ ลงวันที่
๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๔ ลงวันที่
๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ โดยกำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการกำหนดรายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด
น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ดังนั้น เพื่อให้การเลื่อน
ระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
ตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามระบบคุณธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

อาศัยความตามมาตรา ๖๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๔
ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดรายละเอียด
องค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคลการเลื่อนระดับตำแหน่ง
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังรายละเอียดแนบท้าย ๑ และ ๒ ของประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

วาทิพย์ศรี

(ธน วังษ์จินดา)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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 ๕ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดรายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคลการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับสูงขึ้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

กรณีที่ ๑ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๑	ข้อมูลบุคคล ๑.๑ คุณสมบัติของบุคคล ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐาน ตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีระยะเวลา ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังต่อไปนี้ (๑) ๓ ปีขึ้นไป (๒) ๒ ปี (๓) ๑ ปี	(๓๕) (๕) ๕ ๕ ๓	พิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง ที่จะแต่งตั้ง นับถึงวันยื่นคำขอรับ การประเมินบุคคลที่เอกสารประกอบ การประเมินบุคคลครบถ้วน จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติ ของข้าราชการ หมายเหตุ : กรณีไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาเงื่อนไข



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 หมายเหตุ : กรณีไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	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 ระยะเวลาของปี ตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป นับเป็น ๑ ปี หมายเหตุ : กรณีไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	๑.๔ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน (๑) ระดับประเทศ ขึ้นไป (๒) ระดับภาค/เขตตรวจราชการ (๓) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา/จังหวัด ลงไป	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาจากหลักฐานการเข้าอบรมสัมมนา ดูงานของตนเองที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหรือการจัดการศึกษาของหน่วยงานที่จัดอบรม โดยให้แนบสำเนาหลักฐานระดับสูงสุดเพียงระดับเดียว ย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันยื่นคำขอรับการประเมินบุคคลที่เอกสารประกอบการประเมินบุคคลครบถ้วน รับรองสำเนาโดยผู้ขอรับการประเมิน หมายเหตุ : กรณีไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาในข้อนี้



ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
	๑.๕ ประสบการณ์ในการทำงาน (๑) ๖ ปีขึ้นไป (๒) ๓ - ๕ ปี (๓) ๒ ปี	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง โดยให้นับถึงวันยื่นคำขอรับการประเมินบุคคล ที่เอกสารประกอบการประเมินบุคคล ครบถ้วน จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้อง โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำ ทะเบียนประวัติของข้าราชการ ระยะเวลาของปี ตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป นับเป็น ๑ ปี หมายเหตุ : กรณีไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	๑.๖ ผลการปฏิบัติราชการ (๑) ระดับดีเด่น ๖ ครั้งขึ้นไป (๒) ระดับดีเด่น ๓ - ๕ ครั้ง (๓) ระดับดีเด่น ต่ำกว่า ๓ ครั้ง	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ย้อนหลัง ๑๐ รอบการประเมิน นับถึง วันยื่นคำขอรับการประเมินบุคคล ที่เอกสารประกอบการประเมินบุคคล ครบถ้วน จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้อง โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำ ทะเบียนประวัติของข้าราชการ หมายเหตุ : กรณีไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาในข้อนี้



ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
	๑.๗ ประวัติทางวินัย (๑) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย (๒) เคยถูกลงโทษทางวินัยในระดับภาคทัณฑ์ (๓) เคยถูกลงโทษทางวินัยในระดับตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาประวัติทางวินัยย้อนหลัง ๕ ปี นับถึงวันยื่นคำขอรับการประเมินบุคคลที่เอกสารประกอบการประเมินบุคคลครบถ้วน จากสำเนา กพ. ๗ หรือ กคศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ หมายเหตุ : กรณีไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาในข้อนี้
๒	ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้นำเสนอรายงานกระบวนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งที่จะแต่งตั้งที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ 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 นับถึงวันยื่นคำขอรับการประเมินบุคคลที่เอกสารประกอบการประเมินบุคคลครบถ้วน จำนวนไม่เกิน ๒ เรื่อง ความยาวเรื่องละไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A4 ตัวอักษรขนาด ๑๖ พอยท์ ไม่นับรวมภาคผนวกหรือเอกสารประกอบ หมายเหตุ : กรณีความยาวของผลงานเกิน ๕ หน้ากระดาษ A4 ไม่รับพิจารณาในข้อนี้



ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๔	เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินและกำหนดสัดส่วน ในกรณีที่มีผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้นำเสนอเค้าโครงผลงานไม่เกิน ๒ เรื่อง โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ หากไม่สามารถกำหนดเป็นเรียงได้ก็อาจกำหนด เป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม และผลงานที่ส่ง ประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยผลงานต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง อย่างน้อย ๑ เรื่อง ๔.๑ เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินแสดงให้เห็น ถึงขั้นตอนกระบวนการและผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงาน ดังนี้ (ก) การวางแผน (ข) การดำเนินงาน (ค) การสรุปผล (ง) การแสดงผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จ ของงานเป็นรูปธรรม พิจารณาตามตัวชี้วัด ดังนี้ (๑) เนื้อหาสาระบ่งบอกครบ ๔ ขั้นตอน (๒) เนื้อหาสาระบ่งบอกเพียง ๓ ขั้นตอน (๓) เนื้อหาสาระบ่งบอกน้อยกว่า ๓ ขั้นตอน ๔.๒ การกำหนดสัดส่วนการจัดทำผลงาน พิจารณาตามตัวชี้วัด ดังนี้ (๑) เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป (๒) เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๘๐ - ๘๙ (๓) เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๖๐ - ๗๙	(๑๕) (๑๐) ๑๐ ๘ ๖ (๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาจากเค้าโครงผลงานที่แสดง ให้เห็นถึงขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจนและแสดงให้เห็นถึง ผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน อย่างเป็นรูปธรรม พิจารณาจากสัดส่วนการจัดทำผลงาน รับรองโดยผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล กลุ่ม/หน่วยนั้นๆ และผู้บังคับบัญชา ที่เหนือขึ้นไป



ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๕	ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานตามรูปแบบ ประกอบด้วย ให้เสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงาน เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของส่วนราชการ หรือหน่วยงานการศึกษา 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 ๑๑ ๑๐๐	พิจารณาจากแบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานตามที่กำหนด ความยาวไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A 4 ตัวอักษร ขนาด ๑๖ พอยท์ หมายเหตุ : ๑. กรณีจัดทำไม่ครบองค์ประกอบ ๕ หัวข้อ ไม่รับพิจารณาในข้อนี้ ๒. กรณีความยาวของแบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดเกิน ๕ หน้ากระดาษ A 4 ไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	รวมทั้งสิ้น	๑๐๐	



กรณีที่ ๒ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๑	ข้อมูลบุคคล ๑.๑ คุณสมบัติของบุคคล ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง ดังต่อไปนี้ (๑) ๓ ปีขึ้นไป (๒) ๒ ปี (๓) ๑ ปี	(๓๕) (๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเลื่อนและแต่งตั้งนับถึงวันสุดท้ายของการประกาศรับสมัคร จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการหรือคำสั่งมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่จริง ที่รับรองโดยผู้บังคับบัญชา หมายเหตุ : กรณีไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	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 หมายเหตุ : กรณีไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาในข้อนี้



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 ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการระยะเวลาของปี ตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป นับเป็น ๑ ปี หมายเหตุ : กรณีไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	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 หมายเหตุ : กรณีไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	๑.๕ ประสบการณ์ในการทำงาน (๑) ๗ ปีขึ้นไป (๒) ๕ - ๖ ปี (๓) ๔ ปี	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง โดยให้นับถึงวันสุดท้ายของการประกาศรับสมัครจากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการระยะเวลาของปี ตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป นับเป็น ๑ ปี หมายเหตุ : กรณีไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาในข้อนี้



ร.	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	พิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ย้อนหลัง ๑๐ รอบการประเมิน นับถึง วันสุดท้ายของการประกาศรับสมัคร จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้อง โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำ ทะเบียนประวัติของข้าราชการ <u>หมายเหตุ</u> : กรณีไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	๑.๗ ประวัติทางวินัย (๑) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย (๒) เคยถูกลงโทษทางวินัย ในระดับภาคทัณฑ์ (๓) เคยถูกลงโทษทางวินัย ในระดับตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาประวัติทางวินัยย้อนหลัง ๕ ปี นับถึงวันสุดท้ายของการประกาศรับสมัคร จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้อง โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำ ทะเบียนประวัติของข้าราชการ <u>หมายเหตุ</u> : กรณีไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาในข้อนี้



๒. ความรู้ความสามารถ...

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๒	ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้นำเสนอรายงานกระบวนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งที่จะแต่งตั้งที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ 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 <u>หมายเหตุ</u> : กรณีความยาวของผลงานเกิน ๕ หน้ากระดาษ A 4 ไม่รับพิจารณาในข้อนี้



ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๓	ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม ผู้รับการประเมินต้องรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยให้จัดทำ รายงานพร้อมเอกสารประกอบการพิจารณา ตามแนวทางการประพฤติปฏิบัติตน ดังต่อไปนี้ (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (๓) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (๔) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว หรือพวกพ้อง (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ที่สะท้อนถึงคุณภาพ ผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา (๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษา ภาพลักษณ์ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (๘) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์คำนึงถึง สิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๑๐/ว ๔ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ข้อ ๑) พิจารณาตามตัวชี้วัด ดังนี้ (๑) มีพฤติกรรมบ่งชี้ ๗ - ๘ ข้อ (๒) มีพฤติกรรมบ่งชี้ ๕ - ๖ ข้อ (๓) มีพฤติกรรมบ่งชี้ ๓ - ๔ ข้อ (๔) มีพฤติกรรมบ่งชี้ ๑ - ๒ ข้อ	(๑๐) ๑๐ ๘ ๖ ๔	พิจารณาจากรายงานพฤติกรรมบ่งชี้ ของผู้สมัครเข้ารับการประเมิน ตามแนวทางการประพฤติปฏิบัติตน ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๑๐/ว ๔ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ (ข้อ ๑)



ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๔	๔.๑ เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินและกำหนดสัดส่วน ในกรณีทีผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้นำเสนอเค้าโครงผลงานไม่เกิน ๓ เรื่อง โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ หากไม่สามารถกำหนดเป็นเรื่องได้ก็อาจกำหนด เป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม และผลงาน ที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยผลงานต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง อย่างน้อย ๑ เรื่อง ๔.๑ เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินแสดงให้เห็นถึง ขั้นตอนกระบวนการและผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงาน ดังนี้ (ก) การวางแผน (ข) การดำเนินงาน (ค) การสรุปผล (ง) การแสดงผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จ ของงานเป็นรูปธรรม พิจารณาตามตัวชี้วัด ดังนี้ (๑) เนื้อหาสาระบ่งบอกครบ ๔ ขั้นตอน ๑๐ (๒) เนื้อหาสาระบ่งบอกเพียง ๓ ขั้นตอน ๘ (๓) เนื้อหาสาระบ่งบอกน้อยกว่า ๓ ขั้นตอน ๖ ๔.๒ การกำหนดสัดส่วนการจัดทำผลงาน พิจารณาตามตัวชี้วัด ดังนี้ (๑) เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๔๐ ขึ้นไป ๕ (๒) เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๘๐ - ๘๙ ๔ (๓) เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๖๐ - ๗๙ ๓	(๑๕) (๑๐) ๑๐ ๘ ๖ (๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาจากเค้าโครงผลงาน ที่แสดงให้เห็นถึงขั้นตอนกระบวนการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและแสดงให้เห็น ถึงผลการปฏิบัติงานหรือ ผลสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม พิจารณาจากสัดส่วนการจัดทำ ผลงานรับรองโดยผู้บังคับบัญชา ที่กำกับดูแลกลุ่ม/หน่วยนั้นๆ และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป



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	พิจารณาจากแบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานตามที่กำหนดความยาวไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A 4 ตัวอักษร ขนาด ๑๖ พอยท์ หมายเหตุ : ๑. กรณีจัดทำไม่ครบองค์ประกอบ ๕ หัวข้อ ไม่รับพิจารณาในข้อนี้ ๒. กรณีความยาวของแบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดเกิน ๕ หน้ากระดาษ A 4 ไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	รวมทั้งสิ้น	๑๐๐	



ข. วิธีการประเมินบุคคล

ระดับชำนาญการ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้พิจารณาประเมินตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด ๑๐๐ คะแนน และประเมินเพิ่มเติมด้วยการสอบสัมภาษณ์ ๕๐ คะแนน พิจารณาจากความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะคิด แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ บุคลิกภาพท่วงทิวาจา มนุษยสัมพันธ์ และการแก้ไขปัญหา

ระดับชำนาญการพิเศษ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษให้พิจารณาประเมินตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานกำหนด ๑๐๐ คะแนน และประเมินเพิ่มเติม ดังนี้

๑) การสอบข้อเขียน ๕๐ คะแนน

ด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งที่เกี่ยวกับความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กฎหมาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๒) การสอบสัมภาษณ์ ๕๐ คะแนน

พิจารณาจากความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะคิด แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ บุคลิกภาพท่วงทิวาจา มนุษยสัมพันธ์ และการแก้ไขปัญหา

ค. เกณฑ์การตัดสิน

ระดับชำนาญการ

การตัดสินผลประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับชำนาญการ ต้องได้คะแนนรวม จากองค์ประกอบตัวชี้วัดและการสอบสัมภาษณ์ ทั้ง ๒ ส่วนรวมกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ระดับชำนาญการพิเศษ

การตัดสินผลการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนรวมจากองค์ประกอบตัวชี้วัด การสอบข้อเขียน และการสอบสัมภาษณ์ ทั้ง ๓ ส่วน รวมกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ในกรณีที่มิได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนจากองค์ประกอบตัวชี้วัดมากกว่า เป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า หากคะแนนองค์ประกอบตัวชี้วัดเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนจากการสอบข้อเขียน มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า หากคะแนนการสอบข้อเขียนเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนจากการสอบสัมภาษณ์ มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้ายังคงได้คะแนนเท่ากันอีก ให้ผู้ที่มีความอาวุโสกว่า ตามหลักการจัดลำดับ อาวุโสในราชการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

ง. การกำหนดระยะเวลาส่งผลงาน

เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินบุคคล และมีประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมิน บุคคล ให้ผู้ผ่านการประเมินส่งผลงานและแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานตามจำนวนผลงาน และเงื่อนไขตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ภายใน ๑ ปี ๖ เดือน นับจากวันประกาศ รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล



(สำนัก)

ที่ สร.0208/ว.255

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

27 พฤศจิกายน 2524

เรื่อง การย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นหลัง
เรียน รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย
อ้างถึง หนังสือที่ สร.0409/ว.70 ลงวันที่ 15 ตุลาคม 2518

ตามที่ได้อินฮัมมติดคณะรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยตามความเห็นของ ก.พ.เกี่ยวกับการ
เลื่อนขึ้นข้าราชการชั้นหลัง และให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.เสนอ นั้น

บัดนี้ กระทรวงการคลังรายงานว่า ปัจจุบันได้มีกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ
แต่ละประเภท แยกข้าราชการออกจากกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และได้กำหนด
องค์การบริหารงานบุคคลที่เท่าเทียมกัน ก.พ. ดังนั้นส่วนราชการที่ข้าราชการในสังกัดมีได้อยู่ในบังคับ
ของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนจึงไม่ถือปฏิบัติตามมติ ก.พ. และมติคณะรัฐมนตรี
เกี่ยวกับเรื่องนี้ทำให้การโยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการในสังกัดให้ดำรงตำแหน่งอื่นหลังในส่วนราชการ
ต่าง ๆ อีกเช่นกัน กระทรวงการคลังจึงได้เสนอหลักเกณฑ์มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณากำหนด
ทบทวนให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนี้เสียใหม่ โดยห้ามมิให้ส่วนราชการนั้นแต่งตั้ง
โยกย้ายข้าราชการไม่ว่าจะเป็นข้าราชการประเภทหรือฝ่ายใด ให้ดำรงตำแหน่งอื่นหลังไม่ว่าจะเป็น
การเลื่อนขึ้นหรือระดับตำแหน่งสูงขึ้นด้วยหรือไม่ก็ตาม เว้นแต่

1. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเดิมไว้
เป็นขั้นหรือระดับสูงขึ้นอื่นหลัง ก็ให้เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่
ผู้มีอำนาจกำหนดตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภท หรือฝ่ายนั้น ๆ จะได้
กำหนด และข้าราชการผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับการกำหนดเป็นขั้นหรือระดับสูง
ขึ้นนั้นอยู่แล้ว

2. กรณีที่ข้าราชการได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการหรือรักษาการในตำแหน่งนั้นอยู่
ก่อนแล้ว ก็ให้แต่งตั้งอื่นหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ข้าราชการผู้นั้นได้เข้าปฏิบัติหน้าที่รักษาการ หรือ
รักษาการในตำแหน่งนั้นแล้วแต่กรณี

3. สำหรับข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่หรือบรรจุกลับเข้ารับราชการ ก็สั่งให้
บรรจุและแต่งตั้งอื่นหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ เว้นแต่กรณี
รับโอน

4. สำหรับกรณีที่จะต้องไปทดแทนตำแหน่งที่ว่างไปแต่เดิมตามกฎหมายก็ให้ย้ายอื่นหลังไปได้ตาม
ความจำเป็น

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๕



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) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

๒. ให้ส่วนราชการกำหนดรายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่มีหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ใช้บังคับ
ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านที่ส่วนราชการยังมิได้ประกาศรายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือที่อ้างถึง ไปพลางก่อน

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

ทั้งนี้ การได้อยู่ระหว่างดำเนินการ ตามหนังสือที่อ้างถึง ก่อนหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิทย์ เอวรารณ)

เลขาธิการสภาการศึกษา รักษาการแทน

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่ง

บุคลากรทางการศึกษา

โทร./โทรสาร ๐ ๒๒๐๑๐ ๒๔๒๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย



“เรียนดี มีความสุข”

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๕ 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 ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับที่สูงกว่าเดิม

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

“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



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 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งจะดำเนินการได้ต่อเมื่อนั้นผ่านการประเมินสำหรับตำแหน่งและระดับที่จะแต่งตั้ง

ง. การประเมินบุคคลและผลงาน

ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

กรณีที่ ๑ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

๑. การประเมินบุคคล

๑.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมินบุคคลตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนนเกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด /

๑.๒ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

๑.๒.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๒.๒ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด โดยให้นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังนี้

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

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

- การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ที่อยู่ในกรมตำแหน่งเดียวกัน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด



มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือบลูกกันได้ โดยให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้นต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิ และคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่งมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้พิจารณา นับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้พิจารณา นับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง 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 สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม

(๔) เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินและกำหนดสัดส่วน ในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน

(๕) ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

(๖) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๒) กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสิน ในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๓) กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ โดยพิจารณาตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ตามข้อ ๑) ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือวิธีการอย่างอื่นเพิ่มเติมหรือไม่ก็ได้

๔) ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ให้ทราบโดยทั่วกัน

๑.๓.๒ ให้หน่วยงานการศึกษาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑) จัดให้มีการเผยแพร่ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนดให้ทราบโดยทั่วกัน

๒) สืบหาข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกือบลูกกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณา ซึ่งต้องก่อนผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจะดำเนินการประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ตามที่ส่วนราชการกำหนด



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

๔) รวบรวมข้อมูลเสนอผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ดำเนินการประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด พร้อมทั้งเหตุผลประกอบ

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

๖) จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคน โดยประกาศอย่างเปิดเผย ทั้งนี้ ให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๗) แจ้งให้ผู้ผ่านการประเมินทราบ และส่งผลงานให้หน่วยงานการศึกษา ดันสังกัด 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) กรณีการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรง ตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามที่หน่วยงานการศึกษาเสนอ ซึ่งต้องดำเนินการก่อนผู้บังคับบัญชาชั้นต้น จะดำเนินการประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ตามที่ส่วนราชการกำหนด

๒) กรณีมีผู้ทักท้วงคุณสมบัติของบุคคลหรือการประเมินบุคคล ให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้แจ้งผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้นั้น และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป หากตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนา แจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้แจ้งต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อดำเนินการต่อไป

๓) วินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล และอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๒. การประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงาน ที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับ ตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.ค.ศ. การจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ดำเนินการประเมินจากผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้น เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง ระดับชั้นงานการ ดังต่อไปนี้

๒.๑ ประเมินจากผลงาน และข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

๒.๑.๑ ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งมีการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการหรือปฏิ ภากรณ์ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น



ทั้งนี้ จำนวนผลงานไม่เกิน ๒ เรื่อง โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ หากไม่สามารถกำหนดเป็นเรื่องได้ ก็อาจกำหนดเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม และผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยผลงานต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งอย่างนี้ 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 วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่ม กลุ่มงาน หรือหน่วยขึ้นไป

๒) ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ที่เคยสมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบด้วยตนเองได้ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือคิดค้นเป็นครั้งแรกตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งจนเป็นที่ยอมรับในระดับกลุ่มหรือหน่วยขึ้นไป



๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้หรือดี โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น มาว่าจะหลักการ 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 โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงสุด และองค์ประกอบความรู้ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๒.๔ แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

๒.๔.๑ องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร



๒.๔.๒ เกณฑ์การประเมิน

- ดีเด่น สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
- ดีมาก สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
- ยอมรับได้ สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน
- ปรับปรุง ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงาน สามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณา ในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

๒.๕ การดำเนินการประเมินผลงาน

๒.๕.๑ การส่งคำขอประเมินผลงาน

ให้ผู้ขอประเมินส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วน สมบูรณ์ไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษา 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 ซึ่งต้องเป็นผู้มีคุณวุฒิสูง เป็นเลขาธิการ ไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ เป็นเลขานุการ โดยอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้



ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน ๒ ปี ซึ่งอาจแต่งตั้งได้หลายคณะตามความจำเป็นและความเหมาะสม

ทั้งนี้ ผู้ประเมินบุคคลและคณะกรรมการประเมินผลงานต้องไม่เป็นบุคคลคนเดียว

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

โดยไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีนับตั้งแต่วันที่ถูกระงับการดำเนินการตามข้อ 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 โดยให้แต่งตั้งให้ก่อนวันที่หน่วยงานการศึกษาได้รับคำขอประเมินผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน รวมทั้งความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๖



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 มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด โดยให้นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังนี้

ระดับ	ชำนาญการพิเศษ
คุณสมบัติ	
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๐ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๙ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๘ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๘ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิบัตร	๖ ปี

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

- การนับระยะเวลาเกือุล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือุลกันได้ โดยให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้นต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิ และคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่งมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง



๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้พิจารณาว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง 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 สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม

(๔) เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินและกำหนดสัดส่วนในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน

(๕) ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

(๖) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๒) กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสิน ในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๓) กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ โดยพิจารณาตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ตามข้อ ๑) ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือวิธีการอย่างอื่นเพิ่มเติมหรือไม่ก็ได้

๔) ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการ ประเมินบุคคล ให้ทราบโดยทั่วกัน

๑.๓.๒ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑) จัดให้มีการเผยแพร่ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนดให้ทราบโดยทั่วกัน

๒) สืบรวจข้อมูลตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน และตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ที่มีผู้ครองตำแหน่ง

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

๔) ประกาศรับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการ ประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด ตามข้อ ๑.๓.๑ ไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ ก่อนวันเปิดรับสมัคร

๕) รับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ พร้อมทั้งให้ผู้สมัครจัดส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการ กำหนด เช่น ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน ผลงาน และเงื่อนไขของผลงาน พร้อมทั้งเค้าโครงผลงาน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ ผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และอื่น ๆ



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

๗) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล พร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณา ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณา

๘) จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคน โดยประกาศอย่างเปิดเผย ทั้งนี้ ให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๙) แจ้งผู้ผ่านการประเมินทราบ และส่งผลงานให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามจำนวนและเงื่อนไขของผลงานตามข้อ ๒.๑ และข้อ ๒.๒

๑.๓.๓ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑) จัดให้มีการเผยแพร่ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนดให้ทราบโดยทั่วกัน

๒) สรรวจข้อมูลตำแหน่งประเภทวิชาการ 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 ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินตามจำนวน และเงื่อนไขของผลงาน พร้อมทั้งเค้าโครงผลงาน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และอื่น ๆ

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



๗) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณา ต่อ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพิจารณา

๘) จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคน โดยประกาศอย่างเปิดเผย ทั้งนี้ ให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๙) แจ้งผู้ผ่านการประเมินทราบ และส่งผลงานให้หน่วยงานการศึกษาของ ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก ตามจำนวนและเงื่อนไขของผลงานตามข้อ ๒.๑ และ ๒.๒

๑.๓.๔ ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑) จัดให้มีการเผยแพร่ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนดให้ทราบโดยทั่วกัน

๒) สำรวจข้อมูลตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ไม่มีเงื่อนไข การใช้ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

๓) เสนอ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อขออนุมัติ ใช้ตำแหน่งตามข้อ ๒) ในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และประกาศรับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด ตามข้อ ๑.๓.๑ ไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ ก่อนวันเปิดรับสมัคร

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

๕) รับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ พร้อมทั้งให้ผู้สมัครจัดส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการ กำหนด เช่น ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินตามจำนวน และเงื่อนไขของผลงาน พร้อมทั้งเค้าโครงผลงาน สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และอื่น ๆ

๖) รวบรวมข้อมูลเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แต่งตั้ง และให้คณะกรรมการประเมินบุคคลดำเนินการประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด พร้อมทั้งเหตุผลประกอบ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลา ในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้งให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นผู้พิจารณา ซึ่งต้องดำเนินการก่อนคณะกรรมการประเมินบุคคลจะดำเนินการประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ตามที่ส่วนราชการกำหนด

๗) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณา ต่อ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อพิจารณา

๘) จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคน โดยประกาศอย่างเปิดเผย ทั้งนี้ ให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๙) แจ้งผู้ผ่านการประเมินทราบ และส่งผลงานให้หน่วยงาน ของตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก ตามจำนวนและเงื่อนไขของผลงานตามข้อ ๒.๑ และ ๒.๒



๑.๓.๕ ให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑) จัดให้มีการเผยแพร่ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนดให้ทราบโดยทั่วกัน

๒) สืบหาข้อมูลตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

๓) เสนอ อ.ก.ค.ศ. กรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อขออนุมัติใช้ตำแหน่ง ตามข้อ ๒) ในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และประกาศ รับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

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

๕) รับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ พร้อมทั้งให้ผู้สมัครจัดส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการ กำหนด เช่น ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินตามจำนวน และเงื่อนไขของผลงาน พร้อมทั้งเค้าโครงผลงาน สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อ ผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และอื่น ๆ

๖) รวบรวมข้อมูลเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.ค.ศ. กรมส่งเสริม การเรียนรู้ แต่งตั้ง และให้คณะกรรมการประเมินบุคคลดำเนินการประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด พร้อมทั้งเหตุผลประกอบ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงาน ที่จะแต่งตั้งให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. กรมส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นผู้พิจารณา ซึ่งต้องดำเนินการก่อนคณะกรรมการประเมิน บุคคลจะดำเนินการประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ตามที่ส่วนราชการกำหนด

๗) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณา ต่อ อ.ก.ค.ศ. กรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อพิจารณา

๘) จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคน โดยประกาศอย่างเปิดเผย ทั้งนี้ ให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๙) แจ้งผู้ผ่านการประเมินทราบ และส่งผลงานให้หน่วยงานการศึกษา ของตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก 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

แต่งตั้งจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีตำแหน่งว่าง



(๒) กรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน

แต่งตั้งจากรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีตำแหน่งว่าง และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่า
ระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีตำแหน่งว่าง

สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ

แต่งตั้งจากปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายที่ดำรง
ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

(๒) กรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน

แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และผู้บริหารหน่วยงาน
การศึกษาที่มีตำแหน่งว่าง

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ

แต่งตั้งจากเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือผู้ที่ได้รับ
มอบหมายที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

(๒) กรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน

แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และผู้บริหารหน่วยงาน
และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีตำแหน่งว่าง

สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ

แต่งตั้งจากอธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย
ที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(๒) กรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน

แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และผู้บริหารหน่วยงาน
การศึกษาที่มีตำแหน่งว่าง

ให้แต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ หรือประเภททั่วไปไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ เป็นเลขานุการ
โดยอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลตามข้อ ๑) อาจแต่งตั้งได้
หลายคณะ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) ประเมินบุคคลตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน
และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด

(๒) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง
หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

(๓) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความเห็น
และเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณา

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



๒) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้งตามที่หน่วยงานการศึกษาเสนอ ซึ่งต้องดำเนินการก่อนคณะกรรมการ ประเมินบุคคลจะดำเนินการประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ตามที่ส่วนราชการกำหนด

๓) กรณีมีผู้ ทักท้วงคุณสมบัติของบุคคลหรือการประเมินบุคคล ให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้แจ้งผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบ เพื่อดำเนินการระงับหรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตามควรแก่กรณีต่อไป หากตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความ อันเป็นเท็จ ให้แจ้งต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อดำเนินการต่อไป

๔) วินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล และอื่น ๆ ตามที่ เห็นสมควร

๒. การประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงาน ที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับ ตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.ค.ศ. การจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ดำเนินการ ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อน ให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้น เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงาน และประสิทธิภาพสูงเหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ดังต่อไปนี้

๒.๑ ประเมินจากผลงาน และข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

๒.๑.๑ ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งมีการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการหรือปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น

ทั้งนี้ จำนวนผลงานไม่เกิน ๓ เรื่อง โดยเรียงลำดับตามความดีเด่น หรือความสำคัญ หากไม่สามารถกำหนดเป็นเรื่องได้ ก็อาจกำหนดเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม และผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยผลงานต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง อย่างน้อย ๑ เรื่อง

๒.๑.๒ ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ควรเป็นข้อเสนอ แนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ จำนวน ๑ เรื่อง

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงาน โดยให้มีการสัมมนา หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๒.๒ เงื่อนไขของผลงาน

๒.๒.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๒.๒.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งชำนาญการพิเศษ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

๒.๒.๓ ไม่เป็นผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ หรือข้อสรุปวิจัย หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน



๒.๒.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาชั้นต้นด้วย

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

๒.๒.๖ ให้ส่วนราชการกำหนดระยะเวลาการส่งผลงาน และเงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่เห็นควรกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี) เพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณี ที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้คำรับรองหนึ่งระดับได้

๒.๓ แนวทางการประเมินผลงาน

๒.๓.๑ การประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์ เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน 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 มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นมาวิเคราะห์หลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมาย มาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการมาก

๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ในกรณีที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตลอดจนเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในบางสายงาน หรือบางระดับ อาจกำหนดองค์ประกอบอื่นในการพิจารณาผลงานร่วมด้วยก็ได้ เช่น การถ่ายทอดความรู้ ในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ ผลงานการให้บริการหรือปฏิบัติการ เป็นต้น

กรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมินทางเชิญผู้จัดทำผลงานมาให้ข้อมูลเพิ่มเติมหรือขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างก็ได้



๒.๓.๒ เกณฑ์การประเมิน

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

* ในกรณีที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษากำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้นจะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงสุด และองค์ประกอบความรู้ และคุณภาพของผลงานมีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๒.๔ แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

๒.๔.๑ องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงาน หรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

๒.๔.๒ เกณฑ์การประเมิน

ดีเด่น สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ

ดีมาก สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ

ยอมรับได้ สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน

ปรับปรุง ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินสามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้



เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณา ในระดับ ยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิด ตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

๒.๕ การดำเนินการประเมินผลงาน

๒.๕.๑ การส่งคำขอประเมินผลงาน

ให้ผู้ขอประเมินส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วน สมบูรณ์ไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษา 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

แต่งตั้งจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ดำรง ตำแหน่งสายงานบริหารการศึกษา หรือตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือประเภทวิชาการ ในสายงานเดียวกัน หรือในสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งในระดับไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ หรือผู้เคยเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน กับสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ

(๒) กรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน

แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และยอมรับในสาขาวิชาชีพนั้น

ให้แต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ เป็นเลขานุการ โดยอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ไม่เกิน ๒ ปี ซึ่งอาจแต่งตั้งได้หลายคณะตามความจำเป็นและความเหมาะสม

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคลและคณะกรรมการประเมินผลงาน ต้องไม่เป็นบุคคลคนเดียวกัน

๒) ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) ดำเนินการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ตามที่ 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) วิจัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน

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



๒.๕.๓ การดำเนินการประเมินผลงาน ให้ส่วนราชการ หรือหน่วยงานการศึกษา แล้วแต่กรณี จัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอประเมิน หรือส่วนราชการ เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

๒.๕.๔ การตรวจสอบผลงาน

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงว่าผู้ขอประเมินผู้ใด แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน 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) ในกรณีที่มิได้สั่งเลื่อนระดับตำแหน่งโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน โดยไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีนับตั้งแต่วันที่ถูกระงับการตามข้อ 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 โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ หน่วยงานการศึกษาได้รับคำขอประเมินผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน 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 อาจดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือน ก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการโดยไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง ให้ดำเนินการเช่นเดียวกับ กรณีที่ ๒ ทั้งนี้ การแต่งตั้งให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคมในปีงบประมาณถัดไป

หากมีกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีปัญหากับ การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาก่อนเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาต่อไป



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)..... สักส่วนผลงาน.....

๒)..... สักส่วนผลงาน.....

๓)..... สักส่วนผลงาน.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ
เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียว ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

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
- เรื่องที่ ๑**
- สัดส่วนผลงาน และการรับรองผลงานจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชา
 () ระบุ ครบถ้วน () ไม่ระบุ
 ผลงานเป็นไปตามเงื่อนไข
 () เป็นไปตามเงื่อนไข () ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข
 การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ากำหนด)*
 () มี () ไม่มี
- เรื่องที่ ๒**
- สัดส่วนผลงาน และการรับรองผลงานจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชา
 () ระบุ ครบถ้วน () ไม่ระบุ
 ผลงานเป็นไปตามเงื่อนไข
 () เป็นไปตามเงื่อนไข () ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข
 การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ากำหนด)*
 () มี () ไม่มี
- เรื่องที่ ๓**
-
-

๒. ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน จำนวน เรื่อง
- เรื่อง**
- 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 หรือเป็นต้นแบบ ในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์ เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้ว มาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่ม กลุ่มงาน หรือหน่วยขึ้นไป	๔๐		
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมา ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้ เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง 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 โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงสุดและองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

สรุปผลการประเมิน

() 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 หรือเป็นต้นแบบ ในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์ เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้ว มาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ในระดับหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการขึ้นไป	๕๐		
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสิทธิภาพสูงมากเป็นพิเศษ ความชำนาญงานที่สั่งสมมา ในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสม กับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับ ผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง ในระดับหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการขึ้นไป	๓๐		

- ตัวอย่าง -

แบบฟอร์มการประเมินข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

การประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน ครั้งที่/..... วันที่

ชื่อผู้ขอประเมิน

ตำแหน่งที่ขอประเมิน (ด้าน (ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่ สังกัด

ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

เรื่อง

องค์ประกอบ	ดีเด่น	ดีมาก	ยอมรับได้	ปรับปรุง
๑. ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ หากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้น หรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร	สามารถนำไป พัฒนาหรือ ปรับปรุงงานได้ ในระดับสูง	สามารถนำไป พัฒนาหรือ ปรับปรุงงานได้ ในระดับสูงมาก	สามารถนำไป พัฒนาหรือ ปรับปรุงงานได้ ในระดับสูง	ยังไม่เห็น ความชัดเจน ว่าสามารถนำไป พัฒนาหรือ ปรับปรุงงานได้
๒. คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการนำไปปฏิบัติ ข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผล คุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้ อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอ ที่นำเสนออย่างไร	เป็นพิเศษ เป็นประโยชน์ อย่างดียิ่ง ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ	เป็นประโยชน์ อย่างดียิ่ง ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ	เป็นประโยชน์ ต่อทางราชการ หรือประชาชน	ปรับปรุงงานได้ อย่างไร หรือ จะเป็นประโยชน์ ได้อย่างไร
๓. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้ขอประเมินมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร				

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดฯ ตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

สรุปผลการประเมิน

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

รายละเอียดการพิจารณาและความเห็นเพิ่มเติมของกรรมการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) ประธาน/กรรมการ

(.....)

(วันที่)/...../.....