

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

คำนำ

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยอ้างอิงการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ ประจำปี ๒๕๖๕ ซึ่งได้ใช้หลักเกณฑ์เหล่านี้เป็นแนวทางในการดำเนินการ ประกอบไปด้วย

๑. หลักเกณฑ์การวางแผนกำลังคน
๒. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๓. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๔. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร
๕. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
๖. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษ

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะเป็นความรู้ต่อผู้ปฏิบัติงาน และผู้ที่สนใจในหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

สารบัญ

เรื่อง

การวางแผนกำลังคน

๑. เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๒. หลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๓. การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๔. หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๒. หลักเกณฑ์การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
๓. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
๔. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ
๕. มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ
๖. การลดระยะเวลาตามเงื่อนไขคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะ หรือเลื่อนวิทยฐานะ สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษากงาน

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๑. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒
๒. การสิ้นสุดสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๑๖๕๒

การพัฒนาบุคลากร

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔
๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔
๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

สารบัญ (ต่อ)

๔. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

๕. การอนุมัติให้การลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลา ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔

๖. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๘ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๓

๗. กรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓

๘. แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะกรณีเปลี่ยนตำแหน่ง ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ ว ๒ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

๙. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๒

๑๐. หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑

๑๑. การแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๑

๑๒. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๒ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

๑๓. การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕

๑๔. การแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๒๑๕ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๔

๑๕. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔

๑๖. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๑

๑๗. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๖ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๑

สารบัญ (ต่อ)

การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๑. กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑
๒. หนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๕ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๗ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกรณีพิเศษเพราะราย เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ
๔. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๘๐๖๗ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสาย
๕. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๖๒๗ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เรื่องแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒
๖. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๑๖๙๖ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่องแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
๗. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๘
๘. หนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ๕๔๘ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙
๙. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙
๑๐. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓
๑๑. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๓
๑๒. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๑๐๗๕ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เรื่อง ซักซ้อมการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)
๑๓. คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ของกระทรวงศึกษาธิการ สั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๐



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๔๓

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ ๑๓๐๕/๔๖๖ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๔๕
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ ๑๓๐๕/๔๖๗ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๔๕
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ ๑๓๐๕/๘๒๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๕
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ ๑๓๐๕/๘๒๓ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑-๔ สำนักงาน ก.ค. ได้แจ้งเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑-๔

๒. กำหนดเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
ที่กษาธิการภาค ผ่านักงานศึกษาธิการภาค 2 รักษราชการแทน
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๘๑ ๔๔๑๐ , ๐ ๒๒๘๐ ๑๑๐๔-๙ ต่อ ๑๗๔
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๙๓

เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๒๓ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓)

เพื่อให้สถานศึกษามีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสม สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา คืนครูสู่ห้องเรียน เป็นการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๒) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. จึงกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

๑. เกณฑ์อัตรากำลังนี้ใช้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยกเว้น สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยให้สถานศึกษามีอัตรากำลังตามสายงาน ได้แก่ สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานสนับสนุนการศึกษา ซึ่งกำหนดเป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑.๑ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๑๙ คนลงมา

๑.๒ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป

๒. กลุ่มสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบรวมสถานศึกษาตั้งแต่ ๒ แห่งขึ้นไป ตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด

๓. ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู จำแนกเป็น

๓.๑ ชั่วโมงสอนตามตารางสอน ระดับปฐมวัย ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์ ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์

๓.๒ งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการต้นสังกัด ไม่ต่ำกว่า ๘ ชั่วโมง/สัปดาห์

ทั้งนี้ การคำนวณอัตรากำลังตามเกณฑ์อัตรากำลังนี้ กำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ ๒๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

๔. การกำหนดสาขาวิชาเอกในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก

๕. จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน พิจารณาตามระดับการศึกษาที่เปิดสอน ดังนี้

๕.๑ ระดับปฐมวัย	(ชั้นอนุบาล ๑-๓)	กำหนด ๓๐ คน ต่อห้อง
๕.๒ ระดับประถมศึกษา	(ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๖)	กำหนด ๓๐ คน ต่อห้อง
๕.๓ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	(ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓)	กำหนด ๓๕ คน ต่อห้อง
๕.๔ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	(ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔-๖)	กำหนด ๓๕ คน ต่อห้อง

การคิดจำนวนห้องเรียน กรณีจำนวนนักเรียนแต่ละชั้นเรียน มีเศษตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ให้คิดเพิ่มอีก ๑ ห้อง เช่น ชั้นอนุบาล ๑ มีนักเรียน ๓๘ คน (มีเศษ ๘ คน) จะคิดเป็น ๑ ห้อง และชั้นอนุบาล ๒ มีนักเรียน ๔๕ คน (มีเศษ ๑๕ คน) จะคิดเป็น ๒ ห้อง รวมจำนวนห้องที่จะนำไปคำนวณอัตรากำลังระดับปฐมวัย จำนวน ๓ ห้อง

๖. กำหนด...

๖. กำหนดเวลาเรียนต่อสัปดาห์ ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับการคำนวณอัตรากำลังตามเกณฑ์อัตรากำลัง ดังนี้

ระดับการศึกษา	ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อปี	ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์
ปฐมวัย	ไม่น้อยกว่า ๘๐๐ ชั่วโมง	๒๐ ชั่วโมง
ประถมศึกษา	ไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐ ชั่วโมง	๒๕ ชั่วโมง
มัธยมศึกษาตอนต้น	ไม่น้อยกว่า ๑,๒๐๐ ชั่วโมง	๓๐ ชั่วโมง
มัธยมศึกษาตอนปลาย	ไม่น้อยกว่า ๑,๔๐๐ ชั่วโมง	๓๕ ชั่วโมง

การคำนวณอัตรากำลัง

๗. การคำนวณอัตรากำลัง ให้คำนวณตามสายงานดังนี้

๗.๑ สายงานบริหารสถานศึกษา

๗.๑.๑ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๔๐ คนลงมา ไม่กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา

<u>ยกเว้น</u> สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดสตูล ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ ๔ อำเภอในจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอจะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย) และในพื้นที่พิเศษเสี่ยงภัย ทุรกันดาร ชนกลุ่มน้อย เกาะ ภูเขา และพื้นที่ในเขตชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน (ตามประกาศรายชื่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) โรงเรียนตามโครงการพระราชดำริ หรือโรงเรียนในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา (Partnership School Project) หรือโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล หรือโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ให้กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

๗.๑.๒ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๔๑ คนขึ้นไป (ทุกพื้นที่) ให้กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ดังนี้

จำนวนนักเรียน	อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา		รวม
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	
๔๑-๑๑๙ คน	๑ อัตรา	-	๑ อัตรา
๑๒๐-๗๑๙ คน	๑ อัตรา	๑ อัตรา	๒ อัตรา
๗๒๐-๑,๐๗๙ คน	๑ อัตรา	๒ อัตรา	๓ อัตรา
๑,๐๘๐-๑,๖๗๙ คน	๑ อัตรา	๓ อัตรา	๔ อัตรา
ตั้งแต่ ๑,๖๘๐ คนขึ้นไป	๑ อัตรา	๔ อัตรา	๕ อัตรา

โดยกำหนดให้ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ และตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

ทั้งนี้ กลุ่มสถานศึกษา ถือเป็นเพียงหนึ่งสถานศึกษา และกลุ่มสถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ ๔๑ คนขึ้นไป ให้กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ตามข้อ ๗.๑.๒

/๗.๒ สายงาน...

๗.๒ สายงานการสอน

๗.๒.๑ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๑๙ คนลงมา

กำหนดอัตรากำลังสายงานการสอนในสถานศึกษา ตามแต่กรณีดังนี้

(๑) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษา กำหนดอัตรากำลังตามจำนวนนักเรียน ดังนี้

จำนวนนักเรียน	อัตรากำลังสายงานการสอน
๑-๔๐ คน	๑-๔ อัตรา
๔๑-๘๐ คน	๖ อัตรา
๘๑-๑๑๙ คน	๘ อัตรา

(๒) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา ให้กำหนดอัตรากำลัง โดยนำจำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตร และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู มาคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{อัตรากำลัง} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$$

เมื่อคำนวณอัตรากำลังในแต่ละระดับการศึกษาแล้ว ให้นำมารวมกันเพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลังสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

(๓) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้กำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

(๓.๑) ระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษา ให้นำจำนวนนักเรียนระดับปฐมวัยรวมกับจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษา แล้วกำหนดอัตรากำลังตามตารางข้อ (๑)

(๓.๒) ระดับมัธยมศึกษา ให้นำจำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตร และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู มาคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{อัตรากำลัง} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$$

เมื่อคำนวณอัตรากำลังตามข้อ (๓.๑) และข้อ (๓.๒) แล้ว ให้นำผลการคำนวณมารวมกันเป็นอัตรากำลังสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

ทั้งนี้ สำหรับสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑-๔๐ คน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาวางแผนและกำหนดอัตรากำลังสายงานการสอน เสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณาโดยคำนึงถึงภาระงาน บริบทของสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของผู้เรียน แผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของจังหวัด และอัตรากำลังของสถานศึกษานั้นต้องไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗.๒.๒ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป

กำหนดอัตรากำลังสายงานการสอนในสถานศึกษา โดยนำจำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตร และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู มาคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{อัตรากำลัง} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$$

เมื่อคำนวณอัตรากำลังในแต่ละระดับการศึกษาแล้ว ให้นำมารวมกันเพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลังสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

การคำนวณอัตรากำลังสายงานการสอนรวมทุกระดับการศึกษา หากมีเศษตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไป ให้คิดอัตราเพิ่มขึ้นอีก ๑ อัตรา

กรณีโรงเรียนสาขา (ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด) ให้คำนวณอัตรากำลังสายงานการสอนแยกออกจากโรงเรียนหลัก ตามเกณฑ์อัตรากำลังนี้ แล้วจึงนำมารวมกันเป็นอัตรากำลังสายงานการสอนของโรงเรียนหลัก

๗.๓ สายงานสนับสนุนการศึกษา

กำหนดอัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษาในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ความจำเป็น และภาระงานของสถานศึกษา ดังนี้

จำนวนนักเรียน	อัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษา	
	พนักงานราชการ/ อัตราจ้าง	บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
๑-๓๕๙ คน	๑ อัตรา	-
๓๖๐-๗๑๙ คน	-	๑ อัตรา
๗๒๐-๑,๐๗๙ คน	-	๒ อัตรา
๑,๐๘๐-๑,๖๗๙ คน	-	๓ อัตรา
ตั้งแต่ ๑,๖๘๐ คนขึ้นไป	-	๔ อัตรา

๘. การกำหนดอัตรากำลังในสถานศึกษาปกติที่มีเด็กพิการเรียนรวม

ให้กำหนดอัตรากำลังเพิ่มจากอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามข้อ ๗ เป็นพนักงานราชการ หรืออัตราจ้างครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ ตามความเหมาะสมกับจำนวนเด็กพิการ ประเภทของความพิการ และภาระงานของสถานศึกษานั้น

กรณีมีความจำเป็นที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังต่างไปจากเกณฑ์นี้ ให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเสนอเหตุผลความจำเป็นและแนวทางการพัฒนาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

เกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๒๙ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓)

จำนวนนักเรียน	จำนวนครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.	สาขาวิชาเอกของครูผู้สอน							
		๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘
๑-๔๐ คน	๑-๔	ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ			
๔๑-๘๐ คน	๖	ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์	
๘๑-๑๑๙ คน	๘	ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์	เพิ่มเติม
นักเรียนรวม ๑๒๐ ขึ้นไป									
ระดับการศึกษา	คำนวณตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.								
ปฐมวัย ประถมศึกษา		ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์	เพิ่มเติม
ขยายโอกาสทางการศึกษา		ประถมศึกษา	ปฐมวัย	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์	

หมายเหตุ ๑. หากสถานศึกษาใดไม่มีการจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัย ให้นำสาขาวิชาเอกในลำดับที่ ๓-๘ มากำหนดเป็นสาขาวิชาเอกถัดจากสาขาวิชาเอกประถมศึกษาตามลำดับ

๒. สาขาวิชาเอกเพิ่มเติม สามารถกำหนดตามกรอบโครงสร้างเวลาเรียน ตามหลักสูตรแกนกลางฯ และหลักสูตรสถานศึกษา เช่น พลศึกษา, ศิลปะ, ดนตรี เป็นต้น โดยจะต้องกำหนดจำนวนสาขาวิชาเอกให้เท่ากับจำนวนครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด

เกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๓ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓)

จำนวนครูผู้สอนตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. (อัตรา)	จำนวนครูผู้สอนและสาขาวิชาเอก								
	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	สังคมศึกษา	ม.ต้น (วิทยาศาสตร์) ม.ปลาย (วิทย์ทั่วไป, ฟิสิกส์, เคมี, ชีววิทยา)	พลศึกษา/สุขศึกษา	ศิลปศึกษา/ดนตรี/ นาฏศิลป์	การงานอาชีพ/เทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์, คหกรรม เกษตรกรรม,อุตสาหกรรม)	วิชาเอกเพิ่มเติม
๑๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔
๒๔	๒	๒	๒	๒	๒	๑	๑	๑	๑๑
๓๖	๓	๓	๓	๓	๓	๒	๒	๒	๑๕
๔๘	๓	๓	๓	๔	๔	๒	๒	๒	๒๕
๖๐	๔	๔	๔	๕	๕	๓	๓	๓	๒๙
๗๒	๕	๕	๕	๖	๖	๓	๓	๓	๓๖
๘๔	๖	๖	๖	๗	๗	๔	๔	๔	๔๐
๙๖	๗	๗	๗	๘	๘	๔	๔	๔	๔๗
๑๐๘	๘	๘	๘	๙	๙	๕	๕	๕	๕๑
๑๒๐	๘	๘	๘	๑๐	๑๐	๕	๕	๕	๖๑
๑๓๒	๙	๙	๙	๑๑	๑๑	๖	๖	๖	๖๗
๑๔๔	๑๐	๑๐	๑๐	๑๒	๑๒	๖	๖	๖	๗๓
๑๕๖	๑๐	๑๐	๑๐	๑๓	๑๓	๖	๖	๖	๘๐
๑๖๘	๑๑	๑๑	๑๑	๑๔	๑๔	๗	๗	๗	๘๗
๑๘๐	๑๒	๑๒	๑๒	๑๕	๑๕	๗	๗	๗	๙๓
๑๙๒	๑๓	๑๓	๑๓	๑๖	๑๖	๘	๘	๘	๑๐๐
๒๐๔	๑๓	๑๓	๑๓	๑๗	๑๗	๘	๘	๘	๑๐๗
๒๑๖	๑๔	๑๔	๑๔	๑๘	๑๘	๘	๘	๘	๑๑๒
๒๒๘	๑๕	๑๕	๑๕	๑๙	๑๙	๙	๙	๙	๑๒๐
๒๔๐	๑๕	๑๕	๑๕	๒๐	๒๐	๙	๙	๙	๑๒๗

หมายเหตุ

- วิชาเอกเพิ่มเติมให้สถานศึกษากำหนดวิชาเอกตามกรอบโครงสร้างเวลาเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรสถานศึกษา
- การกำหนดจำนวนครูผู้สอนตามมาตรฐานวิชาเอกในสถานศึกษา ให้กำหนดจำนวนตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ตัวอย่างการคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๒๗ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓)

กำหนดหลักการเบื้องต้น ในการคำนวณอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ตารางที่ ๑ การกำหนดอัตรากำลังในสถานศึกษา

ตำแหน่ง / นักเรียน (คน)	สายงานบริหารสถานศึกษา		สายงานการสอน		สายงานสนับสนุนการศึกษา
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (อัตรา)	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (อัตรา)	ระดับปฐมวัย/ประถมศึกษา (อัตรา)	ระดับมัธยมศึกษา	
๑-๔๐	ไม่กำหนด	ไม่กำหนด	๑-๔	คำนวณ*	พนักงานราชการ/อัตราจ้าง ๑ อัตรา
๔๑-๘๐	๑	ไม่กำหนด	๖	คำนวณ*	
๘๑-๑๑๙	๑	ไม่กำหนด	๘	คำนวณ*	
๑๒๐-๓๕๙	๑	๑	คำนวณ*		
๓๖๐-๗๑๙	๑	๑	คำนวณ*		บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ๑ อัตรา
๗๒๐-๑,๐๗๙	๑	๒	คำนวณ*		บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ๒ อัตรา
๑,๐๘๐-๑,๖๗๙	๑	๓	คำนวณ*		บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ๓ อัตรา
๑,๖๘๐ คนขึ้นไป	๑	๔	คำนวณ*		บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ๔ อัตรา

*เป็นการคำนวณตามสูตรการคำนวณอัตรากำลังสายงานการสอน

๑.๑ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๔๐ คนลงมา ไม่กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ยกเว้น สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดสตูล ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ ๔ อำเภอในจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอจะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย) และในพื้นที่พิเศษเสี่ยงภัย ทุรกันดาร ชนกลุ่มน้อย เกาะ ภูเขา และพื้นที่ในเขตชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน (ตามประกาศรายชื่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) โรงเรียนตามโครงการพระราชดำริ หรือโรงเรียนในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา (Partnership School Project) หรือโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล หรือโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ กำหนดอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ กำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๓ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ๑-๔๐ คน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาวางแผนและกำหนดอัตรากำลังสายงานการสอน เสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณา โดยคำนึงถึงภาระงาน บริบทของสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของผู้เรียน แผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของจังหวัด และต้องไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. ตารางที่ ๒ การกำหนดจำนวนนักเรียนต่อห้อง ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์ และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียนต่อห้อง	ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์	ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คน ต่อสัปดาห์
ปฐมวัย	๓๐ คน	๒๐ ชั่วโมง	๒๐ ชั่วโมง
ประถมศึกษา	๓๐ คน	๒๕ ชั่วโมง	
มัธยมศึกษาตอนต้น	๓๕ คน	๓๐ ชั่วโมง	
มัธยมศึกษาตอนปลาย	๓๕ คน	๓๕ ชั่วโมง	

๓. การกำหนดสูตรการคำนวณอัตรากำลังสายงานการสอน

สูตรการคำนวณ = อัตรากำลัง = $\frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$

- การคิดจำนวนห้องเรียน กรณีจำนวนนักเรียนแต่ละชั้นเรียนมีเศษตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ให้คิดเพิ่มอีก ๑ ห้อง
- การคำนวณอัตรากำลังสายงานการสอนรวมทุกระดับการศึกษา หากมีเศษตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไป ให้คิดอัตราเพิ่มขึ้นอีก ๑ อัตรา

การคำนวณอัตรากำลังในสถานศึกษา กำหนดเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

- โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๑๙ คนลงมา
- โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป

ตัวอย่างการคำนวณอัตรากำลัง

๑. โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๑๙ คนลงมา

กรณีโรงเรียนที่เปิดสอนระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา การคำนวณอัตรากำลังให้รวมจำนวนนักเรียนทั้ง ๒ ระดับการศึกษา แล้วนำจำนวนนักเรียนที่ได้ไปเปรียบเทียบค่าใน**ตารางที่ ๑** จะได้อัตรากำลังของโรงเรียนนั้น ๆ

ตัวอย่างที่ ๑ โรงเรียน ก. เป็นสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา ตั้งอยู่ในพื้นที่ชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน (ตามประกาศรายชื่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) มีจำนวนนักเรียนดังนี้ ชั้นอนุบาล ๑ จำนวน ๖ คน ชั้นอนุบาล ๒ จำนวน ๗ คน ชั้นอนุบาล ๓ จำนวน ๑ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ จำนวน ๒ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒ จำนวน ๕ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๒ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ จำนวน ๒ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ จำนวน ๗ คน และชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๓ คน สถานศึกษาแห่งนี้จะมีจำนวนอัตรากำลังตามสายงาน ดังนี้

วิธีคิด

๑) คำนวณจำนวนนักเรียน โดยนับจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาทั้งหมด

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)
อนุบาล ๑	๖
อนุบาล ๒	๗
อนุบาล ๓	๑
รวมระดับปฐมวัย	**๑๔**
ประถมศึกษาปีที่ ๑	๒
ประถมศึกษาปีที่ ๒	๕
ประถมศึกษาปีที่ ๓	๒
ประถมศึกษาปีที่ ๔	๒
ประถมศึกษาปีที่ ๕	๗
ประถมศึกษาปีที่ ๖	๓
รวมระดับประถมศึกษา	**๒๑**
รวมทั้งสิ้น	**๓๕**

๒) คำนวณอัตรากำลัง

นำจำนวนนักเรียนในโรงเรียนทั้งหมด จำนวน ๓๕ คน ไปเปรียบเทียบค่าใน**ตารางที่ ๑** จะได้อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) ๑ อัตรา เนื่องจากเป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน ตามประกาศรายชื่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกำหนดหลักการเบื้องต้นในการคำนวณอัตรากำลัง ข้อ ๑.๑ สายงานการสอน ๑-๔ อัตรา ตามกำหนดหลักการเบื้องต้นในการคำนวณอัตรากำลัง ข้อ ๑.๓ และสายงานสนับสนุนการศึกษา (พนักงานราชการ/อัตราจ้าง) ๑ อัตรา

∴ โรงเรียน ก. มีจำนวนอัตรากำลัง โดยจำแนกเป็น

๑. สายงานบริหารสถานศึกษา	๑ อัตรา
๒. สายงานการสอน	๑-๔ อัตรา
๓. สายงานสนับสนุนการศึกษา	๑ อัตรา

ตัวอย่างที่ ๒ โรงเรียน ข. เป็นสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียนดังนี้ ชั้นอนุบาล ๑ จำนวน ๕ คน ชั้นอนุบาล ๒ จำนวน ๘ คน ชั้นอนุบาล ๓ จำนวน ๘ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ จำนวน ๕ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒ จำนวน ๖ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๘ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ จำนวน ๑๐ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ จำนวน ๙ คน และชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๑๒ คน สถานศึกษาแห่งนี้จะมีจำนวนอัตรากำลังตามสายงาน ดังนี้

วิธีคิด

๑) คำนวณจำนวนนักเรียน โดยนับจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาทั้งหมด

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)
อนุบาล ๑	๕
อนุบาล ๒	๘
อนุบาล ๓	๘
รวมระดับปฐมวัย	**๒๑**
ประถมศึกษาปีที่ ๑	๕
ประถมศึกษาปีที่ ๒	๖
ประถมศึกษาปีที่ ๓	๘
ประถมศึกษาปีที่ ๔	๑๐
ประถมศึกษาปีที่ ๕	๙
ประถมศึกษาปีที่ ๖	๑๒
รวมระดับประถมศึกษา	**๕๐**
รวมทั้งสิ้น	**๗๑**

๒) คำนวณอัตรากำลัง

นำจำนวนนักเรียนในโรงเรียนทั้งหมด จำนวน ๗๑ คน ไปเปรียบเทียบค่าใน**ตารางที่ ๑** จะได้อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) ๑ อัตรา สายงานการสอน ๖ อัตรา และสายงานสนับสนุนการศึกษา (พนักงานราชการ/อัตราจ้าง) ๑ อัตรา

∴ โรงเรียน ข. มีจำนวนอัตรากำลัง รวม ๘ อัตรา โดยจำแนกเป็น

๑. สายงานบริหารสถานศึกษา	๑ อัตรา
๒. สายงานการสอน	๖ อัตรา
๓. สายงานสนับสนุนการศึกษา	๑ อัตรา

กรณีโรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา การคำนวณอัตรากำลังให้จำแนกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

● สายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานสนับสนุนการศึกษา ให้นำจำนวนนักเรียนรวมกันทั้งหมด แล้วนำจำนวนนักเรียนที่ได้ไปเปรียบเทียบค่าใน**ตารางที่ ๑**

● สายงานการสอน ให้นำจำนวนห้องเรียนในแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์ และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ตาม**ตารางที่ ๒** มาคำนวณตามสูตรที่กำหนด

โดยนำอัตรากำลังที่คำนวณได้ของสายงานบริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานสนับสนุนการศึกษามารวมกัน เพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลังของโรงเรียนนั้น ๆ

ตัวอย่างที่ ๓ โรงเรียน ค. เป็นสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา มีจำนวนนักเรียนดังนี้ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ จำนวน ๒๒ คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ จำนวน ๒๕ คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๑๗ คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ จำนวน ๑๘ คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕ จำนวน ๑๕ คน และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๑๓ คน สถานศึกษาแห่งนี้จะมีจำนวนอัตรากำลังตามสายงาน ดังนี้

วิธีคิด

๑) คำนวณจำนวนนักเรียนและห้องเรียน โดยกำหนดจำนวนนักเรียนต่อห้อง ดังนี้

- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓) กำหนด ๓๕ คน ต่อห้อง
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔-๖) กำหนด ๓๕ คน ต่อห้อง

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนห้องเรียน (ห้อง)
มัธยมศึกษาปีที่ ๑	๒๒	๑
มัธยมศึกษาปีที่ ๒	๒๕	๑
มัธยมศึกษาปีที่ ๓	๑๗	๑
รวมระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	**๖๔**	**๓**
มัธยมศึกษาปีที่ ๔	๑๘	๑
มัธยมศึกษาปีที่ ๕	๑๕	๑
มัธยมศึกษาปีที่ ๖	๑๓	๑
รวมระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	**๔๖**	**๓**
รวมทั้งสิ้น	**๑๑๐**	**๖**

๒) คำนวณอัตรากำลัง

๒.๑) สายงานบริหารสถานศึกษา นำจำนวนนักเรียนทั้งหมด จำนวน ๑๑๐ คน ไปเปรียบเทียบค่าใน**ตารางที่ ๑** จะได้อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) ๑ อัตรา

๒.๒) สายงานการสอน

๒.๒.๑) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

สูตรคำนวณ = อัตรากำลัง = $\frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$

แทนค่า $= \frac{๓ \times ๓๐}{๒๐}$

$= ๔.๕๐$

๒.๒.๒) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

สูตรคำนวณ = อัตรากำลัง = จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา x ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์ / ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)

แทนค่า = $\frac{๓ \times ๓๕}{๒๐}$

= ๕.๒๕

∴ จำนวนอัตรากำลังสายงานการสอนรวมทุกระดับการศึกษา

= ๔.๕๐ + ๕.๒๕

= ๙.๗๕

= ๑๐ อัตรา (๙.๗๕ มีเศษเกินกว่า ๐.๕ จึงปัดขึ้น)

๒.๓) สายงานสนับสนุนการศึกษา นำจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาทั้งหมด จำนวน ๑๑๐ คน ไปเปรียบเทียบค่าใน**ตารางที่ ๑** จะได้อัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษา (พนักงานราชการ/อัตราจ้าง) จำนวน ๑ อัตรา

∴ โรงเรียน ค. มีจำนวนอัตรากำลัง รวม ๑๒ อัตรา โดยจำแนกเป็น

๑. สายงานบริหารสถานศึกษา	๑ อัตรา
๒. สายงานการสอน	๑๐ อัตรา
๓. สายงานสนับสนุนการศึกษา	๑ อัตรา

กรณีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การคำนวณอัตรากำลังให้จำแนกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

- สายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานสนับสนุนการศึกษา ให้นำจำนวนนักเรียนรวมกันทั้งหมด แล้วนำจำนวนนักเรียนที่ได้ไปเปรียบเทียบค่าใน**ตารางที่ ๑**
- สายงานการสอน

- ระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา ให้นำจำนวนนักเรียนระดับปฐมวัยรวมกับจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษา แล้วนำจำนวนนักเรียนที่ได้ไปเปรียบเทียบค่าใน**ตารางที่ ๑**

- ระดับมัธยมศึกษา ให้นำจำนวนห้องเรียนในแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์ และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ตาม**ตารางที่ ๒** มาคำนวณตามสูตรที่กำหนด

โดยนำอัตรากำลังที่คำนวณได้ของสายงานบริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานสนับสนุนการศึกษา มารวมกัน เพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลังของโรงเรียนนั้น ๆ

<u>ตัวอย่างที่ ๔</u> โรงเรียน ง. เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีจำนวนนักเรียนดังนี้ ชั้นอนุบาล ๑ จำนวน ๑๐ คน ชั้นอนุบาล ๒ จำนวน ๕ คน ชั้นอนุบาล ๓ จำนวน ๗ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ จำนวน ๘ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒ จำนวน ๑๑ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๖ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ จำนวน ๖ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ จำนวน ๖ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๔ คน มัธยมศึกษาปีที่ ๑ จำนวน ๑๕ คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ จำนวน ๖ คน และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๗ คน สถานศึกษาแห่งนี้จะมีจำนวนอัตรากำลังตามสายงาน ดังนี้

วิธีคิด

๑) คำนวณจำนวนนักเรียนและห้องเรียน

๑.๑) นับจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)
อนุบาล ๑	๑๐
อนุบาล ๒	๕
อนุบาล ๓	๗
รวมระดับปฐมวัย	**๒๒**
ประถมศึกษาปีที่ ๑	๘
ประถมศึกษาปีที่ ๒	๑๑
ประถมศึกษาปีที่ ๓	๖
ประถมศึกษาปีที่ ๔	๖
ประถมศึกษาปีที่ ๕	๖
ประถมศึกษาปีที่ ๖	๔
รวมระดับประถมศึกษา	**๔๑**
รวมปฐมวัยและประถมศึกษา	**๖๓**

๑.๒) คำนวณจำนวนนักเรียนและห้องเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยกำหนดจำนวนนักเรียนต่อห้อง ดังนี้

- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓) กำหนด ๓๕ คน ต่อห้อง

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนห้องเรียน (ห้อง)
มัธยมศึกษาปีที่ ๑	๑๕	๑
มัธยมศึกษาปีที่ ๒	๖	๑
มัธยมศึกษาปีที่ ๓	๗	๑
รวมระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	**๒๘**	**๓**

∴ โรงเรียน ง. มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น ๙๑ คน และระดับมัธยมศึกษามีจำนวนห้องเรียน ๓ ห้อง

๒) คำนวณอัตรากำลัง

๒.๑) อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา นำจำนวนนักเรียนในโรงเรียนทั้งหมด จำนวน ๙๑ คน ไปเปรียบเทียบค่าใน**ตารางที่ ๑** จะได้อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) ๑ อัตรา

๒.๒) อัตรากำลังสายงานการสอน

๒.๒.๑) ระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา นำจำนวนนักเรียนระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา เท่ากับ ๖๓ คน ไปเปรียบเทียบค่าใน**ตารางที่ ๑** จะได้อัตรากำลังสายงานการสอน ๖ อัตรา

๒.๒.๒) ระดับมัธยมศึกษา

สูตรคำนวณ = อัตรากำลัง = $\frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$

แทนค่า = $\frac{๓ \times ๓๐}{๒๐}$

= ๔.๕๐

∴ จำนวนอัตรากำลังสายงานการสอนรวมทุกระดับการศึกษา

= ๖ + ๔.๕๐

= ๑๐.๕๐

= ๑๑ อัตรา (๑๐.๕๐ มีเศษเท่ากับ ๐.๕ จึงปัดขึ้น)

๒.๓) สายงานสนับสนุนการศึกษา นำจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาทั้งหมด จำนวน ๙๑ คน ไปเปรียบเทียบค่าใน**ตารางที่ ๑** จะได้อัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษา (พนักงานราชการ/อัตราจ้าง) จำนวน ๑ อัตรา

∴ โรงเรียน ง. มีจำนวนอัตรากำลัง รวม ๑๓ อัตรา โดยจำแนกเป็น

๑. สายงานบริหารสถานศึกษา	๑ อัตรา
๒. สายงานการสอน	๑๑ อัตรา
๓. สายงานสนับสนุนการศึกษา	๑ อัตรา

๒. โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป

การคำนวณอัตรากำลังให้จำแนกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

- สายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานสนับสนุนการศึกษา ให้นำจำนวนนักเรียนรวมกันทั้งหมด แล้วนำจำนวนนักเรียนที่ได้ไปเปรียบเทียบค่าใน**ตารางที่ ๑**
- สายงานการสอน ให้นำจำนวนห้องเรียนในแต่ละระดับการศึกษา ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์ และชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ตาม**ตารางที่ ๒** มาคำนวณตามสูตรที่กำหนด

โดยนำอัตรากำลังที่คำนวณได้ของสายงานบริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานสนับสนุนการศึกษา มารวมกัน เพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลังของโรงเรียนนั้น ๆ

กรณีโรงเรียนที่เปิดสอนระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา

<u>ตัวอย่างที่ ๕</u> โรงเรียน จ. เป็นสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียนดังนี้ ชั้นอนุบาล ๑ จำนวน ๒๗ คน ชั้นอนุบาล ๒ จำนวน ๒๐ คน ชั้นอนุบาล ๓ จำนวน ๓๔ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ จำนวน ๑๐๗ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒ จำนวน ๙๙ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๘๘ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ จำนวน ๙๗ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ จำนวน ๘๔ คน และชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๘๗ คน สถานศึกษาแห่งนี้จะมีจำนวนอัตรากำลังตามสายงาน ดังนี้

วิธีคิด

๑) คำนวณจำนวนนักเรียนและห้องเรียน โดยกำหนดจำนวนนักเรียนต่อห้อง ดังนี้

- ระดับปฐมวัย (ชั้นอนุบาล ๑-๓)	กำหนด ๓๐ คน ต่อห้อง
- ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๖)	กำหนด ๓๐ คน ต่อห้อง
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓)	กำหนด ๓๕ คน ต่อห้อง
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔-๖)	กำหนด ๓๕ คน ต่อห้อง

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนห้องเรียน (ห้อง)
อนุบาล ๑	๒๗	๑
อนุบาล ๒	๒๐	๑
อนุบาล ๓	๓๔	๑
รวมระดับปฐมวัย	**๘๑**	**๓**
ประถมศึกษาปีที่ ๑	๑๐๗	๔
ประถมศึกษาปีที่ ๒	๙๙	๓
ประถมศึกษาปีที่ ๓	๘๘	๓
ประถมศึกษาปีที่ ๔	๙๗	๓
ประถมศึกษาปีที่ ๕	๘๔	๓
ประถมศึกษาปีที่ ๖	๘๗	๓
รวมระดับประถมศึกษา	**๕๖๒**	**๑๙**
รวมทั้งสิ้น	**๖๔๓**	**๒๒**

๒) คำนวณอัตรากำลัง

๒.๑) สายงานบริหารสถานศึกษา นำจำนวนนักเรียนทั้งหมด จำนวน ๖๔๓ คน ไปเปรียบเทียบค่าใน**ตารางที่ ๑** จะได้อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ๒ อัตรา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ อัตรา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ อัตรา)

๒.๒) สายงานการสอน

๒.๒.๑) ระดับปฐมวัย

สูตรคำนวณ = อัตรากำลัง = $\frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$

แทนค่า $= \frac{๓ \times ๒๐}{๒๐}$

$= ๓$

๒.๒.๒) ระดับประถมศึกษา

สูตรคำนวณ = อัตรากำลัง = $\frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$

แทนค่า $= \frac{๑๙ \times ๒๕}{๒๐}$

$= ๒๓.๗๕$

∴ จำนวนอัตรากำลังสายงานการสอนรวมทุกระดับการศึกษา

$= ๓ + ๒๓.๗๕$

$= ๒๖.๗๕$

$= ๒๗$ อัตรา (๒๖.๗๕ มีเศษเกินกว่า ๐.๕ จึงปัดขึ้น)

๒.๓) สายงานสนับสนุนการศึกษา นำจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาทั้งหมด จำนวน ๖๔๓ คน ไปเปรียบเทียบค่าใน**ตารางที่ ๑** จะได้อัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษา (บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)) จำนวน ๑ อัตรา

∴ โรงเรียน จ. มีจำนวนอัตรากำลัง รวม ๓๐ อัตรา โดยจำแนกเป็น

๑. สายงานบริหารสถานศึกษา	๒ อัตรา
๒. สายงานการสอน	๒๗ อัตรา
๓. สายงานสนับสนุนการศึกษา	๑ อัตรา

กรณีโรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา

ตัวอย่างที่ ๖ โรงเรียน ฉ. เป็นสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา มีจำนวนนักเรียนดังนี้ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ จำนวน ๕๕๓ คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ จำนวน ๕๒๘ คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๕๓๑ คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ จำนวน ๖๕๕ คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕ จำนวน ๕๙๗ คน และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๕๗๓ คน สถานศึกษาแห่งนี้จะมีจำนวนอัตรากำลังตามสายงาน ดังนี้

วิธีคิด

๑) คำนวณจำนวนนักเรียนและห้องเรียน โดยกำหนดจำนวนนักเรียนต่อห้อง ดังนี้

- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓) กำหนด ๓๕ คน ต่อห้อง
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔-๖) กำหนด ๓๕ คน ต่อห้อง

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนห้องเรียน (ห้อง)
มัธยมศึกษาปีที่ ๑	๕๕๓	๑๖
มัธยมศึกษาปีที่ ๒	๕๒๘	๑๕
มัธยมศึกษาปีที่ ๓	๕๓๑	๑๕
รวมระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	**๑,๖๓๒**	**๔๖**
มัธยมศึกษาปีที่ ๔	๖๕๕	๑๙
มัธยมศึกษาปีที่ ๕	๕๙๗	๑๗
มัธยมศึกษาปีที่ ๖	๕๗๓	๑๗
รวมระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	**๑,๘๒๕**	**๕๓**
รวมทั้งสิ้น	**๓,๔๓๗**	**๙๙**

๒) คำนวณอัตรากำลัง

๒.๑) สายงานบริหารสถานศึกษา นำจำนวนนักเรียนทั้งหมด จำนวน ๓,๔๓๗ คน ไปเปรียบเทียบค่าใน**ตารางที่ ๑** จะได้อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ๕ อัตรา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ อัตรา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๔ อัตรา)

๒.๒) สายงานการสอน

๒.๒.๑) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

สูตรคำนวณ = อัตรากำลัง = $\frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$

แทนค่า = $\frac{๔๖ \times ๓๐}{๒๐}$

= ๖๙

๒.๒.๒) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

สูตรคำนวณ = อัตรากำลัง = $\frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$

แทนค่า = $\frac{๕๓ \times ๓๕}{๒๐}$

= ๙๒.๗๕

∴ จำนวนอัตรากำลังสายงานการสอนรวมทุกระดับการศึกษา

= ๖๙ + ๙๒.๗๕

= ๑๖๑.๗๕

= ๑๖๒ อัตรา (๑๖๑.๗๕ มีเศษเกินกว่า ๐.๕ จึงปัดขึ้น)

๒.๓) สายงานสนับสนุนการศึกษา นำจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาทั้งหมด จำนวน ๓,๔๓๗ คน ไปเปรียบเทียบค่าใน**ตารางที่ ๑** จะได้อัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษา (บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)) จำนวน ๔ อัตรา

∴ โรงเรียน ฉ. มีจำนวนอัตรากำลัง รวม ๑๗๑ อัตรา โดยจำแนกเป็น

๑. สายงานบริหารสถานศึกษา	๕ อัตรา
๒. สายงานการสอน	๑๖๒ อัตรา
๓. สายงานสนับสนุนการศึกษา	๔ อัตรา

กรณีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

<u>ตัวอย่างที่ ๗</u> โรงเรียน ช. เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีจำนวนนักเรียนดังนี้ ชั้นอนุบาล ๑ จำนวน ๑๘ คน ชั้นอนุบาล ๒ จำนวน ๒๖ คน ชั้นอนุบาล ๓ จำนวน ๓๑ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ จำนวน ๔๙ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒ จำนวน ๖๐ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๗๓ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ จำนวน ๗๐ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ จำนวน ๗๐ คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๙๓ คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ จำนวน ๑๑๓ คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ จำนวน ๑๔๘ คน และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๑๓๐ คน สถานศึกษาแห่งนี้จะมีจำนวนอัตรากำลังตามสายงาน ดังนี้

วิธีคิด

๑) คำนวณจำนวนนักเรียนและห้องเรียน โดยกำหนดจำนวนนักเรียนต่อห้อง ดังนี้

- ระดับปฐมวัย (ชั้นอนุบาล ๑-๓)	กำหนด ๓๐ คน ต่อห้อง
- ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๖)	กำหนด ๓๐ คน ต่อห้อง
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓)	กำหนด ๓๕ คน ต่อห้อง

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนห้องเรียน (ห้อง)
อนุบาล ๑	๑๘	๑
อนุบาล ๒	๒๖	๑
อนุบาล ๓	๓๑	๑
รวมระดับปฐมวัย	**๗๕**	**๓**
ประถมศึกษาปีที่ ๑	๔๙	๒
ประถมศึกษาปีที่ ๒	๖๐	๒
ประถมศึกษาปีที่ ๓	๗๓	๓
ประถมศึกษาปีที่ ๔	๗๐	๓
ประถมศึกษาปีที่ ๕	๗๐	๓
ประถมศึกษาปีที่ ๖	๙๓	๓
รวมระดับประถมศึกษา	**๔๑๕**	**๑๖**
มัธยมศึกษาปีที่ ๑	๑๑๓	๓
มัธยมศึกษาปีที่ ๒	๑๔๘	๔
มัธยมศึกษาปีที่ ๓	๑๓๐	๔
รวมระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	**๓๙๑**	**๑๑**
รวมทั้งสิ้น	**๘๘๑**	**๓๐**

๒) คำนวณอัตรากำลัง

๒.๑) สายงานบริหารสถานศึกษา นำจำนวนนักเรียนทั้งหมด จำนวน ๘๘๑ คน ไปเปรียบเทียบค่าใน**ตารางที่ ๑** จะได้อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา ๓ อัตรา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ อัตรา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๒ อัตรา)

๒.๒) สายงานการสอน

๒.๒.๑) ระดับปฐมวัย

สูตรคำนวณ = อัตรากำลัง = $\frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$

แทนค่า = $\frac{๓ \times ๒๐}{๒๐}$

= ๓

๒.๒.๒) ระดับประถมศึกษา

สูตรคำนวณ = อัตรากำลัง = $\frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$

แทนค่า = $\frac{๑๖ \times ๒๕}{๒๐}$

= ๒๐

๒.๒.๓) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

สูตรคำนวณ = อัตรากำลัง = $\frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$

แทนค่า = $\frac{๑๑ \times ๓๐}{๒๐}$

= ๑๖.๕๐

∴ จำนวนอัตรากำลังสายงานการสอนรวมทุกระดับการศึกษา

= ๓ + ๒๐ + ๑๖.๕๐

= ๓๙.๕๐

= ๔๐ อัตรา (๓๙.๕๐ มีเศษเท่ากับ ๐.๕ จึงปัดขึ้น)

๒.๓) สายงานสนับสนุนการศึกษา นำจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาทั้งหมด จำนวน ๘๘๑ คน ไปเปรียบเทียบค่าใน**ตารางที่ ๑** จะได้อัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษา (บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)) จำนวน ๒ อัตรา

∴ โรงเรียน ช. มีจำนวนอัตรากำลัง รวม ๔๕ อัตรา โดยจำแนกเป็น

๑. สายงานบริหารสถานศึกษา	๓ อัตรา
๒. สายงานการสอน	๔๐ อัตรา
๓. สายงานสนับสนุนการศึกษา	๒ อัตรา

ด่วนที่สุด

ที่ ศธ 0206.4/ว ๑๑



สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

14 มิถุนายน 2555

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

อ้างถึง (1) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 8 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2548
(2) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 2 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2550
(3) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 8 ลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2551
(4) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/1727 ลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2552
(5) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/3548-3549 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2553

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง (1) - (5) ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาอีกครั้งหนึ่งแล้วมีมติ ดังนี้

1. ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ตามหนังสือที่อ้างถึง (1) - (5)

2. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ใหม่ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมหนังสือนี้ โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

3. สำหรับคำขอตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ ตามหนังสือที่อ้างถึง (1) – (5) ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางศิริพร ดิษเจือจุล)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2
โทร. 0 2280 2828
โทรสาร 0 2280 1029

ที่ ศธ 0206.4/ ว 19

1. ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
4. เลขาธิการ กศน.
5. ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
6. ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน
7. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกเขต
8. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกเขต

ด่วนที่สุด

ที่ ศธ 0206.4/ ว 19



สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

14 มิถุนายน 2555

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกเขต

อ้างถึง (1) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 8 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2548
(2) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 2 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2550
(3) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 8 ลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2551
(4) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/1727 ลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2552
(5) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/3548-3549 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2553

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง (1) - (5) ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาอีกครั้งหนึ่งแล้วมีมติ ดังนี้

1. ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ตามหนังสือที่อ้างถึง (1) - (5)

2. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ใหม่ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมหนังสือนี้ โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

3. สำหรับคำขอตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ ตามหนังสือที่อ้างถึง (1) – (5) ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางศิริพร กิจเกื้อกูล)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2
โทร. 0 2280 2828
โทรสาร 0 2280 1029

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 19 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2555)

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 19 (4) กำหนดให้ ก.ค.ศ.กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการดังนี้

1. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายงานการสอน ไปกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานการสอน จำนวน 6 กรณี ดังนี้

1.1 กรณีการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน จากสถานศึกษาที่ ยุบ รวม หรือเลิก ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิม ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(1) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ทั้งตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง

(2) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันเท่านั้น

(3) กรณีการรวมสถานศึกษาให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปกำหนดในสถานศึกษาที่ถูกรวมก่อน เป็นลำดับแรก

(4) เมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว สถานศึกษาที่รับการตัดโอนต้องมีอัตรากำลังสายงานการสอนไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.2 กรณีการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิม ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(1) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ทั้งตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง

(2) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันและต่างเขตพื้นที่การศึกษา

(3) เมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว สถานศึกษาที่รับการตัดโอนต้องมีอัตรากำลังสายงานการสอนไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.3 กรณีการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิม ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(1) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เฉพาะตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่งเท่านั้น

(2) ให้พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นของผู้ดำรงตำแหน่ง รวมทั้งความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ถูกตัดโอน

(3) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาที่ถูกตัดโอนได้ไม่เกิน 1 ตำแหน่งในแต่ละปีการศึกษาเท่านั้น

(4) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันและต่างเขตพื้นที่การศึกษา

(5) เมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว สถานศึกษาที่ถูกตัดโอนต้องไม่ได้รับผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน และสถานศึกษาที่รับการตัดโอนต้องได้รับประโยชน์

(6) เมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว สถานศึกษาที่ถูกตัดโอนต้องมีอัตรากำลังสายงานการสอนต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าสถานศึกษาที่รับการตัดโอนโดยคิดเป็นร้อยละ

สำหรับการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน จากสถานศึกษาในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะอำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) ให้พิจารณาเฉพาะเงื่อนไข ข้อ (1) (2) และ (4) เท่านั้น

1.4 กรณีการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดน้อยกว่าไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิม ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดมากกว่าโดยคิดเป็นร้อยละ โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(1) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เฉพาะตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่งเท่านั้น

(2) ให้พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นของผู้ดำรงตำแหน่ง รวมทั้งความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ถูกตัดโอน

(3) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ไม่เกิน 1 ตำแหน่ง ในแต่ละปีการศึกษาเท่านั้น

(4) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันและต่างเขตพื้นที่การศึกษา

(5) เมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว สถานศึกษาที่ถูกตัดโอนต้องไม่ได้รับผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน และสถานศึกษาที่รับการตัดโอนต้องได้รับประโยชน์

(6) เมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว สถานศึกษาที่ถูกตัดโอนต้องมีอัตรากำลังสายงานการสอนต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าสถานศึกษาที่รับการตัดโอนโดยคิดเป็นร้อยละ

สำหรับการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน จากสถานศึกษาในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะอำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) ให้พิจารณาเฉพาะเงื่อนไข ข้อ (1) (2) และ (4) เท่านั้น

1.5 กรณีการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนจากสถานศึกษาในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะอำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะอำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) ที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(1) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เฉพาะตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่งเท่านั้น

(2) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันและต่างเขตพื้นที่การศึกษาที่อยู่ในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะอำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ)

(3) เมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว สถานศึกษาที่รับการตัดโอนต้องมีอัตรากำลังสายงานการสอนไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.6 กรณีการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิม ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้ดำรงตำแหน่งไปช่วยปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่แล้ว โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(1) ต้องเป็นการช่วยราชการตามเหตุผลและความจำเป็นที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

(2) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เฉพาะตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่งเท่านั้น

(3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งที่จะตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ต้องได้รับอนุมัติให้ไปช่วยปฏิบัติราชการในสถานศึกษานั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

(4) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันและต่างเขตพื้นที่การศึกษา

(5) เมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว สถานศึกษาที่ถูกตัดโอนต้องไม่ได้รับผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน และสถานศึกษาที่รับการตัดโอนต้องได้รับประโยชน์

(6) เมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว สถานศึกษาที่รับการตัดโอนต้องมีอัตรากำลังสายงานการสอนไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายงานการสอน ไปกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(1) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ได้ทั้งตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง โดยตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่งนั้นให้ตัดโอนตำแหน่งได้เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งผ่านกระบวนการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และถึงลำดับที่จะแต่งตั้งตามบัญชีสอบแข่งขันได้

(2) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันและต่างเขตพื้นที่การศึกษา

(3) เมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว สถานศึกษาที่รับการตัดโอนต้องมีอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษาไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา ไปกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 กรณี ดังนี้

3.1 กรณีการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษา จากสถานศึกษาที่ ยุบ รวม หรือเลิก ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิม ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(1) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ทั้งตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง

(2) ตำแหน่งว่าง

- ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษา ไปกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่ไม่มีหรือมีอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และให้ตัดโอนได้เฉพาะภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันเท่านั้น

(3) ตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง

- ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาที่ไม่มีหรือมีอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และให้ตัดโอนได้ทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันและต่างเขตพื้นที่การศึกษา

(4) เมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว สถานศึกษาที่รับการตัดโอนต้องมีอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษาไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลัง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.2 กรณีการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษาเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่ไม่มีหรือมีอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(1) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ทั้งตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง

(2) ตำแหน่งว่าง ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนได้เฉพาะภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันเท่านั้น

(3) ตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง

- ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาที่ไม่มีหรือมีอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และให้ตัดโอนได้ทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันและต่างเขตพื้นที่การศึกษา

(4) เมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว สถานศึกษาที่รับการตัดโอนต้องมีอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษาไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลัง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา ไปกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานการสอน จำนวน 2 กรณี ดังนี้

4.1 กรณีการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษา จากสถานศึกษาที่ ยุบ รวม หรือเลิก ไปกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานการสอน ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(1) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เฉพาะตำแหน่งว่างเท่านั้น

(2) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เฉพาะภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันเท่านั้น

(3) เมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว สถานศึกษาที่รับการตัดโอนต้องมีอัตรากำลังสายงานการสอนไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2 กรณีการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษาเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานการสอน ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนต่ำกว่าเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(1) สถานศึกษาที่ถูกตัดโอนต้องมีอัตรากำลังสายงานการสอนครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(2) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เฉพาะตำแหน่งว่างเท่านั้น

(3) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เฉพาะภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันเท่านั้น

(4) เมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว สถานศึกษาที่รับการตัดโอนต้องมีอัตรากำลังสายงานการสอนไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

5. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายงานการสอนหรือสายงานบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการอนุมัติให้ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิม ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(1) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เฉพาะตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง และผู้ดำรงตำแหน่งนั้นไม่ประสงค์ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น

(2) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันและต่างเขตพื้นที่การศึกษา

(3) เมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว สถานศึกษาที่รับการตัดโอนต้องมีอัตรากำลังสายงานการสอนหรือสายงานบริหารสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลัง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

6. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอัตรากำลังศึกษานิเทศก์เกินกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิม ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอัตรากำลังศึกษานิเทศก์ต่ำกว่ากรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(1) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เฉพาะตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่งเท่านั้น

(2) เมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับการตัดโอนต้องมีอัตรากำลังศึกษานิเทศก์ไม่เกินกรอบอัตรากำลัง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งชั่วคราวและมีเงื่อนไข ไปกำหนดเป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตำแหน่งชั่วคราวและมีเงื่อนไข ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งใหม่ ที่มีอัตรากำลังต่ำกว่ากรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(1) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เฉพาะตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่งเท่านั้น

(2) เมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับการตัดโอนตำแหน่งต้องมีจำนวนรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตำแหน่งชั่วคราวและมีเงื่อนไข ไม่เกินกรอบอัตรากำลัง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้หมายความรวมถึง ส่วนราชการ และ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ให้หมายความรวมถึง อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งด้วย

9. การพิจารณาตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการที่ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง เพื่อพิจารณาอนุมัติ

กรณีการพิจารณาตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปกำหนดต่างเขตพื้นที่การศึกษา ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการที่รับการตัดโอน เสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พร้อมทั้งความเห็นของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาที่ถูกตัดโอนเพื่อพิจารณาอนุมัติ

10. ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการที่รับการตัดโอนออกคำสั่งตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งสำเนาให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง

11. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดดังกล่าว ให้ขออนุมัติ ก.ค.ศ. เป็นกรณี ๆ ไป



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา ไปกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา โดยให้เพิ่มเติม กรณีการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ๔๑ - ๑๑๙ คน โดยกำหนดเงื่อนไข ดังนี้

๑. ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จากสถานศึกษาที่ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา หรือสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า ๑๒๐ คน

๒. ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้ทั้งตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง

๓. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนให้ตัดโอนได้ภายในจังหวัดเดียวกันเท่านั้น

๔. สถานศึกษาที่รับการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน (ปลายทาง) ต้องมีจำนวนนักเรียนมากกว่าสถานศึกษาที่ถูกตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน (ต้นทาง)

๕. กรณีสถานศึกษาที่ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน (ต้นทาง) เป็นสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๔๐ คน ลงมา เมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนแล้ว มิให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาดังกล่าวขึ้นใหม่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัมพร พินะสา)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๒
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๘
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๒๙



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือที่อ้างถึง

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

๓. สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ให้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือที่อ้างถึงต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ทั้งนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ได้มีมติเห็นชอบให้ กศจ. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

อุษณีย์ ธโนศารรย์

(นางสาวอุษณีย์ ธโนศารรย์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑)

เพื่อให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เป็นไปอย่างมีระบบ เป็นมาตรฐาน บรรลุตามความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ ความประพฤติ คุณลักษณะเหมาะสม และมีคุณภาพส่งผลต่อผู้เรียน

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ดังนี้

หลักเกณฑ์

๑. การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ ความประพฤติ และคุณลักษณะเหมาะสมในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเป็นครูที่ดี

๒. ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร เอกสาร สื่อ และอื่น ๆ ให้แก่สถานศึกษาทุกด้าน

๓. ให้สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลาสองปีในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดลาคลอดบุตร ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล ให้นับวันลาดังกล่าว รวมเป็นระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มได้ไม่เกินเก้าสิบวัน หากลาเกินเก้าสิบวัน ผู้นั้นต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามจำนวนวันลาที่เกินให้ครบสองปี

๔. ให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ดังต่อไปนี้

๔.๑ การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

๔.๒ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๔.๓ การพัฒนาวิชาชีพตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔.๔ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียน

๕. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน ๓ คน โดยมีองค์ประกอบตามลำดับ ดังนี้

๕.๑ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ประธานกรรมการ

๕.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา กรรมการ

๕.๓ ผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา กรรมการ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง โดยให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ แนะนำ การปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานให้มีคุณลักษณะในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่ง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๕.๑ หรือข้อ ๕.๒ ในสถานศึกษาที่ครูผู้ช่วยได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี ให้แต่งตั้งจากสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียงกัน เป็นกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามองค์ประกอบได้ตามความเหมาะสม

๖. ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีหน้าที่พัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานควบคู่กันเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องทุกหกเดือน รวมสี่ครั้งในเวลาสองปี ตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗. ผู้ที่ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต้องมีผลการประเมินจากกรรมการทุกคนเฉลี่ยในแต่ละครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ครั้งที่ ๒ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ครั้งที่ ๓ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ครั้งที่ ๔ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในแต่ละครั้งต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด หากผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ เห็นว่าควรทบทวนการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ก็อาจให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง และหากผลการประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยไม่สมควรให้รับราชการต่อไปไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มหรือไม่ก็ตาม ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ดำเนินการเพื่อสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการต่อไป

๘. เมื่อครูผู้ช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบสองปีแล้ว ผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สถานศึกษาเสนอผลการประเมินให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อนำเสนอต่อ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติและให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูต่อไป แล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

วิธีการ

๑. ให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีการปฐมนิเทศครูผู้ช่วยภายในสามสิบวัน นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒. การตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์ข้อ ๕ ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๒.๑ กรณีหน่วยงานการศึกษาที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการดังนี้

๒.๑.๑ ให้สถานศึกษาเสนอรายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษานั้นไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดส่งรายชื่อดังกล่าวไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อดำเนินการต่อไป

๒.๑.๒ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเสนอบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา ไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒.๒ กรณีหน่วยงานการศึกษาที่มิได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการดังนี้

๒.๒.๑ ให้สถานศึกษาเสนอรายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษานั้น ไปยังส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อดำเนินการต่อไป

๒.๒.๒ ให้สถานศึกษาเสนอบัญชีเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษาไปยังส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๕ แล้วแจ้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่มิได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี โดยเร็ว

๔. ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการดังนี้

๔.๑ วางแผนและดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มร่วมกับครูผู้ช่วยด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ และแนะนำการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนตามหลักเกณฑ์ข้อ ๔

๔.๓ มอบหมายให้คณะกรรมการตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๕.๒ ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง แนะนำการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน

๔.๔ ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และสรุปผลการประเมินทุกหกเดือน โดยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนา รวมสี่ครั้งในเวลาสองปีตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีไม่สามารถประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มด้วยเหตุใด ๆ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษารายงานผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ทราบโดยเร็ว

๔.๕ แจ้งผลการประเมินโดยมีข้อเสนอแนะ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อสังเกตจากการประเมินในแต่ละครั้งให้ครูผู้ช่วยทราบภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ครบรอบการประเมิน แล้วให้ผู้อำนวยการสถานศึกษารายงานผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการ แล้วแต่กรณี เพื่อนำเสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ทราบ

๔.๖ สรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ภายในสามสิบวันนับแต่ครบสองปี แล้วให้รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการ แล้วแต่กรณี เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณา

๕. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ดำเนินการดังนี้

๕.๑ กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบสองปีแล้วผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณาเห็นว่าควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ให้นำเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติ และให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูในวันถัดจากวันครบกำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

๕.๒ กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณาเห็นว่าไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ให้แจ้งผลการประเมินและความเห็นให้ผู้นั้นทราบ และให้โอกาสโต้แย้งแสดงพยานหลักฐานภายในห้าวันทำการ นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน และหากพิจารณาแล้วยังเห็นว่าไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการและแจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบ

๖. สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ให้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ ต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

๗. กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

หลักสูตรแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑)

หลักการ

๑. การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จึงได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับครูผู้ช่วย

๒. การพัฒนาครูผู้ช่วยตามหลักสูตรที่ ก.ค.ศ. กำหนดนี้ เป็นการพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งและมีการประเมินผลการพัฒนาตามระยะเวลาที่กำหนด

วัตถุประสงค์

เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นครูที่ดีได้

โครงสร้างหลักสูตร

หมวดที่ ๑ วินัย คุณธรรม, จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

หมวดที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน

หมวดที่ ๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน

หมวดที่ ๔ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

สาระการพัฒนา

หมวดที่ ๑ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

๑.๑ วินัยและการรักษาวินัย

๑.๒ คุณธรรม จริยธรรม

๑.๓ จรรยาบรรณวิชาชีพ

๑.๔ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๕ จิตวิญญาณความเป็นครู

๑.๖ จิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู

หมวดที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน

๒.๑ การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้

๒.๒ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด

๒.๓ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด

๒.๔ การเลือก หรือสร้าง หรือพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

๒.๕ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

หมวดที่ ๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน

๓.๑ การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

๓.๒ ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

๓.๓ การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมที่ดีงาม

หมวดที่ ๔ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๔.๑ การทำงานเป็นทีม

๔.๒ งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา

๔.๓ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

๕.๑ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

๕.๒ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

๕.๓ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร

รายละเอียดหลักสูตร

หมวดที่ ๑ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

๑.๑ วินัยและการรักษาวินัย

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและการประพฤติปฏิบัติตนตามข้อปฏิบัติทางวินัย และไม่ฝ่าฝืนข้อห้าม ตามที่กำหนดไว้

<u>เนื้อหา</u>

๑) วินัยต่อตนเอง ผู้เรียน ตำแหน่งหน้าที่ ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และประเทศชาติ

๒) วินัยและการรักษาวินัยของทางราชการ

๓) กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ

๑.๒ คุณธรรม จริยธรรม

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือและจารีตประเพณีของสังคม

<u>เนื้อหา</u>

๑) หลักธรรมของศาสนา

๒) จารีตประเพณีของสังคม

๓) คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครู

๔) บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดี

๑.๓ จรรยาบรรณวิชาชีพ

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ

<u>เนื้อหา</u>

๑) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

๒) จรรยาบรรณวิชาชีพ

๑.๔ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

<u>เนื้อหา</u>

๑) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒) การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เพื่อการดำรงชีวิต

๑.๕ จิตวิญญาณความเป็นครู

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความใฝ่รู้ ค้นหา สร้างสรรค์ ถ่ายทอด ปลูกฝัง และเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งของผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและสังคม

<u>เนื้อหา</u>

กิจกรรมส่งเสริม การใฝ่รู้ ค้นหา สร้างสรรค์ ถ่ายทอด ปลูกฝัง และเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งของผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและสังคม

๑.๖ จิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยประพฤติปฏิบัติตนโดยมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อผู้เรียน และวิชาชีพครู

<u>เนื้อหา</u>

๑) กิจกรรมเสริมสร้างการสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อผู้เรียน

๒) กิจกรรมเสริมสร้างการสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู

หมวดที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน

๒.๑ การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความ สามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้

เนื้อหา

๑) หลักสูตรแกนกลาง

๒) หลักสูตรสถานศึกษา

๓) หลักการวิเคราะห์หลักสูตร ตัวชี้วัดผลการเรียนรู้ และคำอธิบายรายวิชา

๒.๒ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วย มีความรู้ความเข้าใจในการจัดหน่วยการเรียนรู้ ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เกิดกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการคิดและสอดคล้องมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้

เนื้อหา

๑) การออกแบบหน่วยการจัดการเรียนรู้

๒) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

๒.๓ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมกระบวนการคิด สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้

เนื้อหา

๑) การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้

๒) การจัดการเรียนรู้โดยวิธีปฏิบัติ

๓) การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นกระบวนการคิด

๔) การจัดการเรียนรู้ที่สนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมและกระบวนการเรียนรู้อื่น ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

๒.๔ การเลือก หรือสร้าง หรือพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการเลือก หรือสร้าง หรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้

เนื้อหา

๑) นวัตกรรม สื่อการเรียนรู้

๒) แหล่งเรียนรู้

๓) เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

๒.๕ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลสอดคล้องกับตัวชี้วัดผลการเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย

เนื้อหา

๑) การวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลาง

๒) การประเมินผลตามสภาพจริง

๓) การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ

หมวดที่ ๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน

๓.๑ การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยและมีความสุข

เนื้อหา

๑) การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

๒) การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีความสุข

๓.๒ ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

เนื้อหา

๑) การรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

๒) การจัดทำสารสนเทศของผู้เรียน

๓) การแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน

๓.๓ การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและทักษะการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม

เนื้อหา

๑) การจัดกิจกรรมอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม

๒) การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม สอดแทรกในการจัดการเรียนรู้

๓) การจัดกิจกรรมปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขให้แก่ผู้เรียน

หมวดที่ ๔ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๔.๑ การทำงานเป็นทีม

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม และสามารถปฏิบัติตนในการทำงานเป็นทีมให้สำเร็จ เพื่อเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา

<u>เนื้อหา</u>

๑) หลักการทำงานเป็นทีม

๒) การพัฒนาทีมงาน

๔.๒ งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจภาระงานของสถานศึกษาและมีส่วนร่วมปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม

<u>เนื้อหา</u>

๑) งานบริหารทั่วไป

๒) งานบริหารวิชาการ

๓) งานกิจการนักเรียน

๔) งานบริหารงบประมาณ

๕) งานบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๓ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ เห็นความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามหลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

<u>เนื้อหา</u>

๑) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๒) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

๕.๑ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

<u>เนื้อหา</u>

๑) การจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของตนเองและสถานศึกษา

๒) การใช้ภาษาเพื่อพัฒนาตนเอง

๓) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

๕.๒ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

<u>เนื้อหา</u>

๑) การใช้ภาษาเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับเนื้อหาสาระมาตรฐานการเรียนรู้

๒) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้

๕.๓ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน

<u>เนื้อหา</u>

๑) การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน

๒) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว๒๙

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อถือปฏิบัติ และเนื่องจากในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารงานบุคคล ก.ค.ศ. จึงได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

๑. ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือที่อ้างถึง ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๐

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใหม่ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

/ทั้งนี้..

ทั้งนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ได้มีมติเห็นชอบให้ กศจ. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิณิจศักดิ์ สุวรรณรังค์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๒
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๘
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๒๙

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๔ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙)

ตามมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดว่า การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘

โดยที่ได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙ ข้อ ๕ กำหนดว่า "ให้ยุบเลิก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้โอนอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปเป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ. ของจังหวัดนั้นๆ ตามคำสั่งนี้"

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสอดคล้องกับบริบทการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ก.ค.ศ. จึงยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังต่อไปนี้

๑. "การย้าย" หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ให้ดำรงตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาอื่น ซึ่งอาจเป็นการย้ายไปดำรงตำแหน่งว่าง การย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง หรือการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

๒. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มี ๓ กรณี ดังนี้

๒.๑ การย้ายกรณีปกติ ได้แก่ การย้ายตามคำร้องขอย้าย

๒.๒ การย้ายกรณีพิเศษ ได้แก่ การย้ายตามคำร้องขอย้าย เนื่องจาก ติดตามคู่สมรส เจ็บป่วยร้ายแรง ถูกคุกคามต่อชีวิต เพื่อดูแลบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตร ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ

๒.๓ การย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ ได้แก่ การย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือเพื่อเกลี่ยอัตรากำลังของสถานศึกษา

/๓. คุณสมบัติ...

๓. คุณสมบัติของผู้ขอย้ายกรณีปกติ

๓.๑ ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูในสถานศึกษาปัจจุบันติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน นับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้าย

๓.๒ ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา

๓.๓ การย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง ในวันที่ยื่นคำร้องขอย้ายต้องมีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่ครบเกษียณอายุราชการ

๔. ให้ผู้ประสงค์ขอย้าย ยื่นคำร้องขอย้ายตามแบบคำร้องขอย้ายที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้ปีละ ๑ ครั้ง ในเดือนมกราคมของทุกปี เป็นเวลา ๑๕ วันทำการ พร้อมกันตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ทั้งนี้ ให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว

๕. คำร้องขอย้าย ให้ใช้สำหรับการพิจารณาย้ายได้จนถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ของปีเดียวกัน โดยให้พิจารณาย้ายได้ปีละสองรอบ รอบที่ ๑ ในระหว่างวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ – ๑๕ มีนาคม และรอบที่ ๒ ในระหว่างวันที่ ๑๕ กันยายน – ๑๕ ตุลาคม ทั้งนี้ ในแต่ละรอบการย้ายอาจมีการพิจารณาย้ายมากกว่าหนึ่งครั้งก็ได้

๖. คำร้องขอย้ายใดไม่ได้รับการพิจารณาให้ย้ายภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ให้ถือว่าคำร้องนั้นเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายไม่จำเป็นต้องได้ย้ายเสมอไป

๗. การพิจารณาการย้ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ อกศจ. เป็นผู้พิจารณากลั่นกรองการย้าย สำหรับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ประกอบด้วย ผู้ที่ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมอบหมาย เป็นประธาน และผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๖ คน เป็นกรรมการ หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ กรรมการดังกล่าวต้องไม่เป็นอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือมีเหตุซึ่งมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาไม่เป็นกลาง

๘. ให้ กศจ. อกศจ. หรือคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย แล้วแต่กรณี พิจารณาการย้ายจากองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด และรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดตามข้อ ๙ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ หาก กศจ. มีความเห็นต่างไปจากความเห็นของ อกศจ. และคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ระบุเหตุผลให้ชัดเจน

สำหรับการพิจารณาการย้ายของ กศจ. ให้พิจารณาการย้ายพร้อมกันทุกเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวมของจังหวัด

๙. การพิจารณาการย้ายตามข้อ ๘ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือวิชาเอก ตามความจำเป็นของสถานศึกษา

(๒) ลำดับสถานศึกษาที่ผู้ขอย้ายมีความประสงค์จะย้ายไปปฏิบัติงาน

(๓) ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาปัจจุบัน

/(๔) สภาพ...

(๔) สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน

(๕) เหตุผลการขอย้าย

(๖) ความอาวุโสตามหลักราชการ

(๗) ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา

โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้พิจารณากำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนดดังกล่าว ซึ่งต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับคำอธิบายองค์ประกอบการประเมิน รายละเอียดตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบ เกณฑ์การให้คะแนน และอื่นๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้ กศจ. อกศจ. หรือคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย แล้วแต่กรณี สามารถนำไปใช้ในการพิจารณาการย้ายได้อย่างชัดเจน เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๑๐. การย้ายกรณีพิเศษ

๑๐.๑ การย้ายกรณีพิเศษ ต้องมีหลักฐานของทางราชการ หรือทางการแพทย์แผนปัจจุบัน แล้วแต่กรณี ตลอดจนความเห็นและคำรับรองของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประกอบการพิจารณา

๑๐.๒ การย้ายกรณีพิเศษ ผู้ขอย้ายยื่นคำร้องขอย้ายได้ตลอดปี เมื่อคำร้องได้รับการพิจารณาผลเป็นประการใดแล้วถือเป็นอันยุติ

๑๑. การย้ายเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ

๑๑.๑ การย้ายเพื่อแก้ปัญหาในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ให้คำนึงความเหมาะสม ประโยชน์ของทางราชการและความเป็นธรรมแก่ผู้นั้นด้วย โดยต้องปรากฏข้อเท็จจริงว่า หากให้ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้นต่อไป จะเป็นปัญหาอุปสรรค และให้มีการสอบสวนข้อเท็จจริง ก่อนดำเนินการ

๑๑.๒ การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา กรณีที่สถานศึกษาใดมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือวิชาเอกตรงตามความจำเป็นไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาดังกล่าวได้ โดยนำเสนอ อกศจ. เพื่อพิจารณากลั่นกรองและเสนอเหตุผลและความจำเป็นต่อ กศจ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑๑.๓ การย้ายเพื่อเกลี่ยอัตรากำลังของสถานศึกษา กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณาเห็นว่าสถานศึกษาใดมีอัตรากำลังเกินกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นตำแหน่งที่มีคนครอง ให้เสนอ อกศจ. เพื่อพิจารณากลั่นกรองและเสนอ กศจ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยให้นำนโยบายและเงื่อนไขของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ นโยบายและเงื่อนไขดังกล่าวต้องไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบายและหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ การย้ายเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ ให้อยู่ในดุลยพินิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่จะพิจารณานำเสนอ อกศจ. เพื่อพิจารณากลั่นกรองก่อนเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยอาจพิจารณาจากคำร้องขอย้ายหรือไม่ก็ได้

๑๒. การย้ายทุกกรณี สถานศึกษาที่จะรับย้ายต้องมีอัตรากำลังสายงานการสอน ไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ.กำหนด และต้องนำเสนอ อกศจ. พิจารณากลั่นกรองก่อนนำเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

๑๓. การย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของผู้ประสงค์ขอย้ายส่งคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้าย เพื่อพิจารณาดำเนินการ โดยต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๑๔. ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแจ้งปฏิทินการดำเนินการย้ายในแต่ละปี รวมทั้งรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามข้อ ๙ ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบในเดือนธันวาคม ก่อนการยื่นคำร้องขอย้าย เพื่อรายงาน ก.ค.ศ. ทราบต่อไป

๑๕. ให้ อกศจ. พิจารณากลั่นกรองและจัดลำดับผู้ยื่นคำร้องขอย้าย พร้อมเหตุผล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

๑๖. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาภายในจังหวัดเดียวกัน ให้ กศจ. นั้นพิจารณาอนุมัติ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาในจังหวัดอื่น ให้ กศจ. ที่รับย้ายพิจารณาอนุมัติ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ กศจ. ที่รับย้ายเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาอนุมัติ

๑๗. กศจ. ให้หมายถึง อ.ก.ค.ศ.สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และ อกศจ. ให้หมายถึงคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้วย

๑๘. เมื่อ กศจ. พิจารณาและมีมติอนุมัติแล้ว ให้ผู้มีอำนาจออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ รวมทั้งส่งสำเนาคำสั่งจำนวนอย่างละ ๑ ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการขั้นพื้นฐาน ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

ทั้งนี้ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพิจารณาให้ย้าย รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแห่งใหม่ ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่รับทราบคำสั่ง

๑๙. กรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

แบบคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วันที่ยื่นคำร้องขอย้าย ..... มกราคม พ.ศ. ..... สังกัด ☐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา..... ☐ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....
เลขประจำตัวประชาชน ☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐☐ ☐☐ ☐
สถานศึกษา .....
รับเงินเดือนอันดับ. .....ขั้น.....บาท (ปีงบประมาณ .....)
หมายเลขโทรศัพท์.....

ขอย้าย ☐ ภายในเขตพื้นที่การศึกษา ☐ จังหวัด.....
☐ ต่างเขตพื้นที่การศึกษา ☐ จังหวัด.....

กรณี ☐ ปกติ ☐ พิเศษ กรณี.....
☐ เพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ

ประวัติส่วนตัว

๑. เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....
๒. คุณวุฒิ.....
สาขาวิชา/วิชาเอก .....
วิชาโท .....
(ให้ระบุทุกคุณวุฒิ วิชาเอก วิชาโทที่สำเร็จการศึกษา)
๓. ความรู้ความสามารถ.....
.....
.....
.....
.....
๔. ประสบการณ์.....
.....
.....
.....
.....
๕. คู่สมรสชื่อ.....
อาชีพ.....
ที่ทำงาน .....
ตำบล .....
อำเภอ.....
จังหวัด .....

ข้อมูลอื่น ๆ

๑. การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ
เคยถูกลงโทษทางวินัย
☐ภาคทัณฑ์ ☐ ตัดเงินเดือน ☐ลดขั้นเงินเดือน
เคยถูกพิจารณาเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพครู
☐ตักเตือน ☐ ภาคทัณฑ์
☐พักใช้ใบอนุญาต ☐เพิกถอนใบอนุญาต

๒. สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงาน
☐ กันดาร/ชายแดน/เสี่ยงภัย
☐ มีเสียง/กลิ่น/ฝุ่นละออง/มลพิษ
☐ ใช้ภาษาถิ่นมากกว่าภาษาไทย
☐ ยากลำบากในการเดินทาง
☐ ระยะทางจากสถานศึกษาถึงส่วนราชการ/เขตพื้นที่การศึกษา.....ก.ม.
☐ อื่นๆ (ระบุ).....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งที่

ให้ระบุสถานศึกษาที่ขอย้าย โดยเรียงลำดับตามความประสงค์ (ขอย้ายได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว) ดังนี้

๑. หน่วยงานทางการศึกษา
(๑) โรงเรียน.....
.....
(๒) โรงเรียน.....
.....
(๓) โรงเรียน.....
.....
(๔) โรงเรียน.....
.....

๒. ถ้าไม่ได้ตามระบุ
.....(๑). ขอระงับการย้าย
.....(๒). สถานศึกษาใดก็ได้ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....
กรณีได้รับการพิจารณาได้ย้ายตามข้อ ๑ และข้อ ๒(๒) แล้ว จะไม่ขอระงับหรือเปลี่ยนแปลงไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น

เหตุผลการขอย้าย

☐ กรณีปกติ
ระบุ.....
.....
.....
.....
.....

☐ กรณีพิเศษ
ระบุ.....
.....
.....
.....
.....

☐ กรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ
ระบุ.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

๖. ปัจจุบันอยู่บ้านเลขที่.....
หมู่ที่ .....ตำบล.....
อำเภอ.....
จังหวัด .....
๗. ที่อยู่เมื่อได้รับย้ายแล้ว บ้านเลขที่ .....
หมู่ที่.....ตำบล.....
อำเภอ.....
จังหวัด.....

ประวัติการรับราชการ

๑. เริ่มรับราชการตำแหน่ง.....
สถานศึกษา.....
สังกัด .....
ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....
๒. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....
สถานศึกษา.....
สังกัด .....
ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
๓. รวมเวลารับราชการทั้งหมด.....ปี
.....เดือน.....วัน
๔. การลาศึกษาต่อเต็มเวลา
☐ ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา
☐ อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา
ระดับ.....
สถาบัน.....
ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

๓. ปัจจุบันช่วยปฏิบัติราชการที่

.....
.....
.....
.....
.....
ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

๔. รางวัลที่ได้รับหรือผลงานที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ

๑. .....
.....
.....
๒. .....
.....
.....
๓. .....
.....
.....

ขอย้ายสับเปลี่ยนกับ (กรณีสับเปลี่ยน)

นาย/นาง/นางสาว.....
เลขประจำตัวประชาชน
☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐
ตำแหน่ง.....
ตำแหน่งเลขที่.....อันดับ.....
ขั้น.....บาท
สถานศึกษา.....
สังกัด.....

หลักฐานประกอบการพิจารณา

(กรณีหลักฐานที่เป็นฉบับสำเนา ให้รับรองสำเนาทุกฉบับ)

☐ สำเนา ก.พ. ๗ หรือ สำเนา ก.ค.ศ. ๑๖
☐ สำเนาทะเบียนบ้าน
☐ สำเนาใบสำคัญการสมรส
☐ ใบรับรองแพทย์
☐ บันทึกประจำวัน ตำรวจ/ฝ่ายปกครอง
☐ บันทึกข้อตกลงของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนทุกคน
☐ อื่นๆ ระบุ.....
.....
.....
.....
.....

ความเห็นผู้บังคับบัญชา

.....
.....
.....
หากข้าราชการครูรายนี้ ได้รับการพิจารณาย้ายโรงเรียนต้องการครูวิชาเอก.....
.....ทดแทน

ลงชื่อ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่ .....เดือน.....พ.ศ.....

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

ลงชื่อ
(.....)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....
.....
วันที่ .....เดือน.....พ.ศ. .....

หมายเหตุ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษปรับแบบคำร้องขอย้ายได้ตามความเหมาะสมและจำเป็น

ขอรับรองว่าข้อมูลถูกต้องและเป็นความจริง
ลงชื่อ.....ผู้ขอย้าย
(.....)
วัน.....เดือน.....พ.ศ. .....

ด่วนที่สุด
ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๗๙๙๖



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรณีปกติ) ปี พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๔ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ปฏิทินการดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรณีปกติ) ปี พ.ศ. ๒๕๖๒
๒. รายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรณีปกติ) ปี พ.ศ. ๒๕๖๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดปฏิทินการดำเนินการย้ายในแต่ละปี รวมทั้งรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบการย้ายที่ ก.ค.ศ. กำหนด ความแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ กำหนด จึงกำหนดปฏิทินการดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรณีปกติ) ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ และรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบการย้ายที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญรักษ์ ยอดเพชร)
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล ๑
โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๕๖๖๑
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๔๒๕๖

ปฏิทินการดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรณีปกติ) ปี พ.ศ. ๒๕๖๒

ที่	กิจกรรม	รอบที่ ๑	รอบที่ ๒
๑	สพท./สศศ. ประชาสัมพันธ์ตำแหน่งว่างพร้อมข้อมูลอัตรากำลังครูและสาขาวิชาเอกที่ต้องการของแต่ละสถานศึกษา ณ สพท./สศศ. และเว็บไซต์ สพท./สศศ. ให้ข้าราชการครูทราบ ข้อมูลประกอบด้วย ๑) สภาพอัตรากำลังข้าราชการครู ขาด/เกิน ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ของสถานศึกษาทุกโรงในสังกัด ๒) ตำแหน่งว่างของสถานศึกษา โดยระบุความต้องการครูตามความสำคัญจำเป็นของสถานศึกษา	ก่อนวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๒	
๒	ข้าราชการครูยื่นคำร้องขอย้าย พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณาผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ	ระหว่างวันที่ ๙ - ๒๙ มกราคม ๒๕๖๒ (๑๕ วันทำการ)	
๓	สถานศึกษารวบรวมคำร้องขอย้ายและเอกสารประกอบการพิจารณา พร้อมความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน/การระบุวิชาเอกที่ต้องการทดแทนตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา ส่งไปยัง สพท./สศศ.ของผู้ประสงค์ขอย้าย	ภายในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒	
๔	**กรณีขอย้ายไป สพท./สศศ. ในจังหวัดเดียวกัน** สพท./สศศ. ของผู้ประสงค์ขอย้าย ตรวจสอบและพิจารณา รวบรวมคำร้องขอย้ายพร้อมเอกสารประกอบการพิจารณา ส่งไปยัง สพท./สศศ. ที่รับย้าย **กรณีขอย้ายไปต่างจังหวัด** สพท./สศศ. ของผู้ประสงค์ขอย้าย ตรวจสอบและพิจารณา รวบรวมคำร้องขอย้ายและเอกสารประกอบการพิจารณา พร้อมมติ กศจ./อ.ก.ค.ศ. สศศ. ส่งไปยัง สพท./สศศ. ที่รับย้าย	ภายในวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒	
๕	สพท./สศศ. ที่รับย้าย ส่งข้อมูลพื้นฐานของผู้ขอย้ายไปยังสถานศึกษาที่ผู้ประสงค์ขอย้ายระบุ เพื่อขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ก่อนวันที่เสนอ อกศจ. /กศจ. /อ.ก.ค.ศ.สศศ. พิจารณาอนุมัติย้าย	
๖	สถานศึกษาที่ผู้ประสงค์ขอย้ายระบุ ส่งความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยัง สพท./สศศ.		
๗	สพท./สศศ. จัดทำข้อมูลตามองค์ประกอบการย้ายที่ ก.ค.ศ. กำหนด และรายละเอียดตัวชี้วัดที่ สพฐ. กำหนด เพื่อเสนอ อกศจ./กศจ./อ.ก.ค.ศ.สศศ. พิจารณา		
๘	สพท./สศศ. ส่งข้อมูลประกอบการพิจารณาย้าย ให้สำนักงาน ศธจ. /สศศ.		ก่อนวันที่เสนอ อกศจ. /กศจ. /อ.ก.ค.ศ.สศศ. พิจารณาอนุมัติย้าย
๙	ศธจ.เชิญ ผอ.สพป./ผอ.สพม. ทุกเขตในจังหวัดร่วมเป็นคณะทำงานตรวจสอบข้อมูลและจัดทำรายละเอียดการย้ายก่อนนำเสนอ อกศจ. ตามประกาศคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค เรื่อง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ประกาศ ณ วันที่ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๖ (๒) สำหรับ สศศ. ให้ อ.ก.ค.ศ.สศศ. ตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๔ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙ ข้อ ๗		

ปฏิทินการดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรณีปกติ) ปี พ.ศ. ๒๕๖๒

ที่	กิจกรรม	รอบที่ ๑	รอบที่ ๒
๑๐	ศธจ เสนอ อกศจ./กศจ. พิจารณาอนุมัติการย้าย สำหรับ สศศ. เสนอ อ.ก.ค.ศ. สศศ พิจารณาอนุมัติการย้าย	ภายในวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ - ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๒	ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน - ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒
๑๑	ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งย้ายและแต่งตั้ง ตามมติ กศจ./อ.ก.ค.ศ. สศศ.	ภายในวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๒	ภายในวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

หมายเหตุ : ในแต่ละรอบการย้ายอาจมีการพิจารณาย้ายมากกว่าหนึ่งครั้งก็ได้

รายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรณีปกติ) ปี พ.ศ. ๒๕๖๒

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน	กรอบการพิจารณา
๑	**ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือวิชาเอกตามความจำเป็นของสถานศึกษา**	**(๔๐ คะแนน)**	**พิจารณาจาก** - การลงรายการคุณวุฒิใน สำเนา ก.พ.๗ หรือ ก.ค.ศ.๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีเจ้าหน้าที่งานทะเบียนประวัติลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้อง - สำเนาปริญญาบัตร หรือหนังสือรับรองคุณวุฒิให้ผู้ขอย้ายรับรองสำเนาถูกต้อง
	๑.๑ ความรู้	**(๕ คะแนน)**	
	(๑) ปริญญาเอก	๕ คะแนน	
	(๒) ปริญญาโท	๔ คะแนน	
	(๓) ปริญญาตรี	๓ คะแนน	
	(๔) ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒ คะแนน	
	๑.๒ ความสามารถ	**(๑๕ คะแนน)**	**พิจารณาจาก** โครงการ/กิจกรรม ที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพของผู้เรียน/สถานศึกษา และมีผลการดำเนินงานแล้วเสร็จโดยผู้ขอย้ายเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมนั้น ๆ ให้แนบคำสั่งของโรงเรียนที่มอบหมายให้ปฏิบัติงาน โดยมีผู้ขอย้ายและผู้บังคับบัญชาลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้อง
	๑.๒.๑ ผลการปฏิบัติงาน/รางวัลที่เกิดกับตนเอง หรือผู้เรียน	**(๑๐ คะแนน)**	
	(๑) รับผิดชอบ ๕ โครงการ/กิจกรรม	๑๐ คะแนน	
	(๒) รับผิดชอบ ๔ โครงการ/กิจกรรม	๘ คะแนน	
	(๓) รับผิดชอบ ๓ โครงการ/กิจกรรม	๖ คะแนน	
	(๔) รับผิดชอบ ๒ โครงการ/กิจกรรม	๔ คะแนน	
	(๕) รับผิดชอบ ๑ โครงการ/กิจกรรม	๒ คะแนน	
	(๖) ไม่มี	๐ คะแนน	
	๑.๒.๒ การได้รับมอบหมายงานอื่นในสถานศึกษา	**(๕ คะแนน)**	**พิจารณาจาก** งานอื่นๆ นอกเหนือจากกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น - งานวิชาการ - งานบริหารงานบุคคล - งานแผนงานและงบประมาณ - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจกรรมนักเรียน - งานลูกเสือ เนตรนารี - งานชุมชน - งานแนะแนว - งานยาเสพติด ฯลฯ ให้แนบคำสั่งของโรงเรียนที่มอบหมายให้ปฏิบัติงาน โดยมีผู้ขอย้ายและผู้บังคับบัญชาลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้อง
	(๑) รับผิดชอบ ๕ โครงการ/กิจกรรม	๕ คะแนน	
	(๒) รับผิดชอบ ๔ โครงการ/กิจกรรม	๔ คะแนน	
	(๓) รับผิดชอบ ๓ โครงการ/กิจกรรม	๓ คะแนน	
	(๔) รับผิดชอบ ๒ โครงการ/กิจกรรม	๒ คะแนน	
	(๕) รับผิดชอบ ๑ โครงการ/กิจกรรม	๑ คะแนน	
	(๖) ไม่มี	๐ คะแนน	

รายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรณีปกติ) ปี พ.ศ. ๒๕๖๒

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน	กรอบการพิจารณา
	๑.๓ ประสบการณ์การสอน	**(๑๐ คะแนน)**	**พิจารณาจาก**
	(๑) ประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาที่สังกัดประเภทเดียวกันกับที่ขอย้าย	๑๐ คะแนน	ประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาที่สังกัดประเภทเดียวกันกับที่ขอย้าย หมายถึง สังกัด สพป. ไป สังกัด สพป. หรือ สังกัด สพม. ไป สังกัด สพม. หรือ สังกัด สศศ. ไป สังกัด สศศ.
	(๒) ประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาที่สังกัดไม่ตรงกับประเภทเดียวกันกับที่ขอย้าย	๕ คะแนน	
	๑.๔ วิชาเอก ตามความจำเป็นของสถานศึกษา	**(๑๐ คะแนน)**	**พิจารณาจาก**
	(๑) วิชาเอกตรงตามความต้องการของสถานศึกษา	๑๐ คะแนน	สำเนา ก.พ.๗ หรือ ก.ค.ศ.๑๖ หรือเอกสารหลักฐานที่แสดงถึงประสบการณ์การสอนที่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา กรณีสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้คำนึงถึงมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษา ตามหนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๑๙๑๖ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙
	(๒) วิชาเอกไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา แต่มีประสบการณ์วิชาที่สอนตรงตามความต้องการของสถานศึกษา	๘ คะแนน	
	(๓)) วิชาเอกไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา และไม่มีประสบการณ์วิชาที่สอนตรงตามความต้องการของสถานศึกษา	๐ คะแนน	
๒	**ลำดับสถานศึกษาที่ผู้ขอย้ายมีความประสงค์จะย้ายไปปฏิบัติงาน**	**(๕ คะแนน)**	**พิจารณาจาก**
	(๑) ลำดับที่ ๑	๕ คะแนน	คำร้องขอย้ายที่ผู้ขอย้ายระบุชื่อโรงเรียน ทั้งนี้ กรณีระบุชื่อโรงเรียนที่ขอย้ายเกินกว่า ๔ โรงเรียน หรือระบุว่าโรงเรียนใดก็ได้ ให้ถือว่าอยู่ลำดับที่ ๕
	(๒) ลำดับที่ ๒	๔ คะแนน	
	(๓) ลำดับที่ ๓	๓ คะแนน	
	(๔) ลำดับที่ ๔	๒ คะแนน	
	(๕) ลำดับที่ ๕	๑ คะแนน	
๓	**ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาปัจจุบัน**	**(๑๐ คะแนน)**	**พิจารณาจาก**
	(๑) ตั้งแต่ ๑๐ ปี ขึ้นไป	๑๐ คะแนน	สำเนา ก.พ.๗ หรือ ก.ค.ศ.๑๖ ให้นับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้าย โดยไม่นับรวมเวลาราชการทวีคูณ ถ้าเศษของปี ตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป นับเป็น ๑ ปี
	(๒) ตั้งแต่ ๑ - ๙ ปี	ปีละ ๑ คะแนน	
๔	**สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน**	**(๑๐ คะแนน)**	**พิจารณาจาก**
	(๑) ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษตามประกาศกระทรวงการคลัง	๑๐ คะแนน	รายชื่อสถานศึกษาตามประกาศพื้นที่พิเศษของกระทรวงการคลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (สามารถดาวน์โหลดได้จากเว็ปไซต์ของกระทรวงการคลัง **www.cgd.go.th หรือ เว็ปไซต์ของ สพร.สพฐ.** http://personnel.obec.go.th)
	(๒) ตั้งอยู่ในพื้นที่ปกติ	๘ คะแนน	

รายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรณีปกติ) ปี พ.ศ. ๒๕๖๒

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน	กรอบการพิจารณา
๕	**เหตุผลการขอย้าย** (๑) อยู่รวมกับคู่สมรส/ ดูแลบิดามารดา หรือบุตร (๒) กลับภูมิลำเนา (๓) อื่น ๆ	**(๑๐ คะแนน)** ๑๐ คะแนน ๘ คะแนน ๖ คะแนน	**พิจารณาจากเอกสารที่สอดคล้องกับเหตุผลการขอย้าย** ๑. สำเนาทะเบียนบ้านผู้ขอย้าย ๒. สำเนาทะเบียนบ้านคู่สมรส บิดา มารดา บุตร ๓. สำเนาทะเบียนสมรส ๔. ใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐ ๕. เอกสารอื่นๆ
๖	**ความอาวุโสตามหลักราชการ** **๖.๑ วิทยฐานะ** (๑) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ (๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ (๓) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (๔) วิทยฐานะชำนาญการ (๕) ไม่มีวิทยฐานะ **๖.๒ อายุราชการ** (๑) อายุราชการ ๒๐ ปีขึ้นไป (๒) อายุราชการ ๑ - ๑๙ ปี	**(๒๐ คะแนน)** **(๑๐ คะแนน)** ๑๐ คะแนน ๘ คะแนน ๖ คะแนน ๔ คะแนน ๒ คะแนน **(๑๐ คะแนน)** ๑๐ คะแนน ปีละ ๐.๕ คะแนน	**พิจารณาจาก** สำเนา ก.พ. ๗/ก.ค.ศ.๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีเจ้าหน้าที่งานทะเบียนประวัติ ลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้อง สำหรับอายุราชการให้นับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้าย โดยไม่นับรวมเวลาราชการทวีคูณ ถ้าเศษของปี ตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป นับเป็น ๑ ปี
๗	**ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาที่รับย้าย** (๑) เห็นควรรับย้าย (๒) ไม่เห็นควรรับย้าย	**(๕ คะแนน)** ๕ คะแนน ๔ คะแนน	**พิจารณาจาก** รายงานการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหลักฐานอื่น กรณีไม่มีความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ถือว่า เห็นควรรับย้าย
รวม		**(๑๐๐ คะแนน)**	

หมายเหตุ

๑. หากผู้ประสงค์ขอย้ายไม่แนบเอกสารหลักฐานประกอบหรือไม่รับรองสำเนาเอกสาร จะไม่ได้รับการพิจารณาคะแนนในองค์ประกอบ/ตัวชี้วัด นั้นๆ

๒. การพิจารณาย้าย ให้พิจารณาจากวิชาเอกตรงตามความจำเป็นและความขาดแคลนครูในสาขาวิชาเอกของสถานศึกษาก่อน หากไม่มีให้พิจารณาวิชาเอกไม่ตรงแต่มีประสบการณ์วิชาที่สอนตรงตามความต้องการของสถานศึกษา หากยังไม่มีอีกไม่ให้นำวิชาเอกไม่ตรง และไม่มีประสบการณ์วิชาที่สอนตรงตามความต้องการของสถานศึกษามาพิจารณา ทั้งนี้ กรณีคะแนนเท่ากัน ให้พิจารณาลำดับอาวุโสในราชการ กรณีคะแนนเท่ากัน ให้พิจารณาลำดับอาวุโสในราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การจัดลำดับอาวุโสในราชการ



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๗

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๖ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๓
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/๙๖๑ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติแล้ว ต่อมาได้แจ้งคำอธิบายและแจ้งให้ กศจ. ดำเนินการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ และ ๓ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ คำอธิบายหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และการดำเนินการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ และ ๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับกับทุกส่วนราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๒
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๘
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๒๙

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๗ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ เป็นการดำเนินการเพื่อให้สถานศึกษาได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำมาซึ่งคุณภาพผู้เรียนและครูในสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา รวมทั้งประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

ก. นิยาม

"การย้าย" หมายความว่า การแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาอื่น สังกัดส่วนราชการเดียวกัน

"ผู้บริหารสถานศึกษา" หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

"สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา" หมายความว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

"สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ" หมายความว่า สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

"ส่วนราชการอื่น" หมายความว่า สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

"สถานศึกษา" หมายความว่า สถานศึกษาสังกัดส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการ ยกเว้นโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

"สถานศึกษาขนาดใกล้เคียงกัน" หมายความว่า สถานศึกษาที่มีขนาดเล็กกว่า หรือใหญ่กว่าไม่เกิน ๑ ขนาด

ข. การกำหนดประเภทสถานศึกษา

๑. ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสถานศึกษาเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑.๑ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

๑.๒ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

๑.๓ สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

๒. ให้ส่วนราชการอื่น กำหนดประเภทสถานศึกษาได้ตามความเหมาะสม

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ค. การกำหนดขนาดสถานศึกษา

๑. ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขนาดสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียนเป็น ๔ ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ

การกำหนดขนาดสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ที่จัดการเรียนการสอนในระบบเรียนประจำ และ ไป-กลับ ให้คิดเทียบขนาดจำนวนนักเรียน ดังนี้

๑.๑ จำนวนนักเรียน (จำนวนนักเรียนประจำตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป) = จำนวนนักเรียนประจำ x ๓ + จำนวนนักเรียน ไป-กลับ

๑.๒ จำนวนนักเรียน (จำนวนนักเรียนประจำน้อยกว่าร้อยละ ๖๐) = จำนวนนักเรียนประจำ x ๒ + จำนวนนักเรียน ไป-กลับ

การกำหนดขนาดสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษาเพื่อคนพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้คิดเทียบขนาดจำนวนนักเรียน ดังนี้

จำนวนนักเรียน = จำนวนนักเรียน x ๔

๒. ให้ส่วนราชการอื่น กำหนดขนาดของสถานศึกษาได้ตามความเหมาะสม

ง. การกำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งว่างเพื่อใช้ในการย้ายและการแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก

๑. การย้ายสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ดำเนินการดังนี้

๑.๑ ให้ กศจ. พิจารณากำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้รับย้ายและที่จะใช้บรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ในภาพรวมทั้งจังหวัด ตามประเภทสถานศึกษาให้เท่ากันหรือต่างกันได้ไม่เกิน ๑ ตำแหน่ง

ให้ อ.ก.ค.ศ.สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณากำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้รับย้ายและที่จะใช้บรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ให้เท่ากันหรือต่างกันได้ไม่เกิน ๑ ตำแหน่ง

กรณีไม่มีผู้ได้รับการคัดเลือกขึ้นบัญชีรอการบรรจุและแต่งตั้ง ให้กำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้รับย้ายและที่จะใช้สำหรับการคัดเลือก ให้เท่ากันหรือต่างกันได้ไม่เกิน ๑ ตำแหน่ง

๑.๒ การกำหนดสัดส่วนของตำแหน่งว่าง ต้องไม่ระบุชื่อสถานศึกษาที่จะใช้ในการรับย้ายหรือที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง โดยให้นำตำแหน่งว่างทั้งหมดมาพิจารณาย้ายให้แล้วเสร็จก่อน และต้องเหลือตำแหน่งว่างที่จะใช้บรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกหรือที่จะใช้สำหรับการคัดเลือก เท่ากับสัดส่วนที่กำหนดไว้

๑.๓ กรณีมีตำแหน่งว่างเพียง ๑ ตำแหน่ง ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาว่าจะใช้รับย้าย หรือใช้บรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกหรือใช้สำหรับการคัดเลือก ได้ตามความเหมาะสม

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๑.๔ กรณีมีตำแหน่งว่างที่เกิดขึ้นภายหลัง (เช่น ลาออก เปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายไปต่างจังหวัด ย้ายกรณีอื่น ฯลฯ) จากการพิจารณาย้ายเสร็จสิ้นแล้ว ให้ดำเนินการตามข้อ ๑.๑ ข้อ ๑.๒ และข้อ ๑.๓

ทั้งนี้ ไม่รวมถึงตำแหน่งว่างที่ได้กำหนดสัดส่วนที่จะใช้ในการรับย้ายหรือจะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก หรือจะใช้สำหรับการคัดเลือก ที่กำหนดไว้เดิมแล้ว

๒. การย้ายสังกัดส่วนราชการอื่น ให้เป็นดุลพินิจของ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ในการพิจารณาดำเนินการได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ หากมีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้ในการรับย้ายหรือจะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก หรือจะใช้สำหรับการคัดเลือก ต้องได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง

จ. อัตรากำลัง

สถานศึกษาที่รับย้ายต้องมีอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษาไม่เกินกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นตำแหน่งที่ไม่มีเงื่อนไขในการใช้ตำแหน่ง

ฉ. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา

การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา มี ๓ กรณี ดังนี้

๑. การย้ายกรณีปกติ คือ การย้ายตามคำร้องขอย้าย เพื่อดูแลบิดา มารดา เพื่อกลับภูมิลำเนา เพื่ออยู่รวมกับคู่สมรส หรือการย้ายด้วยเหตุผลอื่น

๒. การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ คือ การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการในสถานศึกษา

๓. การย้ายกรณีพิเศษ คือ การย้ายตามคำร้องขอย้าย เนื่องจากถูกคุกคามต่อชีวิตหรือเจ็บป่วยร้ายแรง หรือเพื่อดูแลบิดา มารดา คู่สมรส ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ

กรณีที่ ๑ การย้ายกรณีปกติ

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ไว้ดังนี้

๑. คุณสมบัติของผู้ขอย้าย

๑.๑ ผู้ขอย้ายต้องดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ในสถานศึกษาปัจจุบันไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน โดยให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี

ทั้งนี้ ผู้ขอย้ายต้องไม่ติดเงื่อนไขการบรรจุและแต่งตั้งหรือเงื่อนไขการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือเงื่อนไขอื่นใดที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๒ ต้องไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา

สำหรับการย้ายสับเปลี่ยนตัวบุคคล ในวันที่ส่งคำร้องขอย้าย ต้องเป็นผู้ที่มีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า ๑๘ เดือน นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่เกษียณอายุราชการ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒. การกำหนดองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย

ในการพิจารณาย้ายกรณีปกติ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบในการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย ประกอบด้วย

๒.๑ ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา

๒.๒ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

๒.๓ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่/คุณภาพการปฏิบัติงาน

๒.๔ วิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา

๒.๕ การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

๒.๖ การประพฤติตน

ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการอื่น อาจพิจารณากำหนดองค์ประกอบการประเมินศักยภาพเพิ่มเติมตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงบริบท และประเภทสถานศึกษาที่กำหนดตามข้อ ข.

โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนในการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย แล้วประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ก่อนกำหนดการส่งคำร้องขอย้าย

๓. การดำเนินการของผู้ประสงค์ขอย้าย

๓.๑ เมื่อผู้ใดประสงค์ขอย้ายต้องมีคุณสมบัติตามข้อ ๑ และให้ผู้ประสงค์ขอย้ายนั้นยื่นคำร้องขอย้ายประจำปีตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด พร้อมความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ในระหว่างวันที่ ๑ - ๑๕ กรกฎาคม ไม่เว้นวันหยุดราชการ โดยสามารถระบุสถานศึกษาที่ประสงค์จะย้ายไปดำรงตำแหน่งได้ทั้งสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่างและสถานศึกษาที่ไม่มีตำแหน่งว่าง สำหรับเอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาย้ายให้นับถึงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม

๓.๒ กรณีผู้ประสงค์ขอย้ายสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓.๒.๑ ให้ระบุสถานศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สังกัดใดสังกัดหนึ่งได้เพียงสังกัดเดียว

๓.๒.๒ กรณีที่ขอย้ายไปสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถระบุสถานศึกษาที่ประสงค์จะย้ายไปดำรงตำแหน่งได้เพียงจังหวัดเดียว

๔. คำร้องขอย้าย ให้พิจารณาดังนี้

๔.๑ คำร้องที่ผู้ประสงค์ขอย้ายได้ยื่นขอย้ายในระหว่างวันที่ ๑ – ๑๕ กรกฎาคม ให้พิจารณาย้ายไปแต่งตั้งในตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการและตำแหน่งว่างกรณีอื่น ๆ ครั้งแรกให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีเดียวกัน

๔.๒ คำร้องขอย้ายให้ใช้พิจารณาย้ายได้ไม่เกินวันที่ ๓๐ มิถุนายน ของปีถัดไป หากพ้นกำหนดเวลาคำร้องขอย้ายใดยังไม่ได้รับการพิจารณา หรือพิจารณาไม่แล้วเสร็จ ให้ถือว่าคำร้องขอย้ายนั้นเป็นอันยกเลิก

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๕. การขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาที่ผู้ประสงค์ขอย้าย ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง

๕.๑ คำร้องขอย้ายภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี นำคำร้องขอย้ายทุกรายที่ระบุชื่อสถานศึกษา ขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาที่ผู้ประสงค์ขอย้ายระบุไว้ โดยให้ดำเนินการตามระยะเวลาอันสมควรและนำความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษามาประกอบการพิจารณาของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง

๕.๒ คำร้องขอย้ายระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาภายในจังหวัดเดียวกัน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นทาง ส่งคำร้องพร้อมความเห็นคณะกรรมการสถานศึกษาของผู้ประสงค์ขอย้าย ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง ภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ของปีเดียวกัน และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง ขอความเห็นคณะกรรมการสถานศึกษาที่ผู้ประสงค์ขอย้าย ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง แล้วเสนอ กศจ. ที่รับย้าย พิจารณาต่อไป

๕.๓ คำร้องขอย้ายระหว่างจังหวัด หรือคำร้องขอย้ายระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นทาง หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี นำคำร้องพร้อมความเห็นคณะกรรมการสถานศึกษาของผู้ประสงค์ขอย้าย เสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติให้ส่งคำร้องขอย้าย ก่อนส่งคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี โดยให้ส่งถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ของปีเดียวกัน และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ขอความเห็นคณะกรรมการสถานศึกษาที่ผู้ประสงค์ขอย้าย ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง แล้วเสนอ กศจ. ที่รับย้าย หรือ อ.ก.ค.ศ.สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาต่อไป

กรณีตามข้อ ๕.๑ - ข้อ ๕.๓ หากมิได้ระบุชื่อสถานศึกษาที่ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง โดยระบุไว้กว้าง ๆ ว่า “สถานศึกษาใดก็ได้” ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี นำเสนอ อกศจ. หรือคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นว่าจะพิจารณาให้ย้ายไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาใด แล้วจึงขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษานั้น และให้ดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด

๖. การพิจารณากลั่นกรองการย้าย

การพิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ อกศจ. พิจารณากลั่นกรองการย้าย สำหรับการพิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและสังกัดส่วนราชการอื่น ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายตามความเหมาะสม

๗. การพิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษา

๗.๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๗.๑.๑ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตในจังหวัดร่วมกันจัดทำข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการย้าย แล้วเสนอคณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตในจังหวัด และศึกษาธิการจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบข้อมูล ประเมินศักยภาพผู้ประสงค์ขอย้ายและจัดลำดับตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพและตัวชี้วัดที่กำหนด ก่อนเสนอ อกศจ. กลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องต่อไป โดยให้เลือกผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นประธาน ทั้งนี้ อาจให้ผู้ขอย้ายมาแสดงวิสัยทัศน์ด้วยตนเองก็ได้

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๗.๑.๒ เมื่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดได้รับรายละเอียดตามข้อ ๗.๑.๑ แล้ว ให้นำเสนอ อกศจ. ตรวจสอบการให้คะแนนตัวชี้วัดและการประเมินศักยภาพให้เป็นไปตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่กำหนด และพิจารณากลั่นกรองการย้าย ทั้งนี้ หาก อกศจ. มีความเห็นต่างจากคณะกรรมการประเมินตามข้อ ๗.๑.๑ ให้ระบุเหตุผลให้ชัดเจน พร้อมให้ความเห็นต่อ กศจ. เพื่อพิจารณาต่อไป

๗.๑.๓ เมื่อ อกศจ. ดำเนินการกลั่นกรองการย้ายแล้วเสร็จ ให้ กศจ. พิจารณาย้าย โดยให้นำความเห็นของ อกศจ. และความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา มาประกอบการพิจารณาย้าย โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา รวมทั้งประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ และผู้ที่ยื่นคำร้องขอย้ายไม่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้ย้ายเสมอไป ส่วนความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเท่านั้น ทั้งนี้ หาก กศจ. มีความเห็นต่างจากความเห็นของ อกศจ. ให้ระบุเหตุผลให้ชัดเจน โดยการพิจารณาย้ายให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๑.๓.๑ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ให้พิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุชื่อสถานศึกษาให้แล้วเสร็จก่อน จึงพิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุสถานศึกษาใด ๆ ก็ได้ ภายหลัง โดยการพิจารณาย้ายให้พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาด้วยกัน ที่มีสถานศึกษาขนาดเดียวกันและขนาดใกล้เคียงกัน ทั้งในจังหวัดเดียวกันและต่างจังหวัด พร้อมกันก่อน

๗.๑.๓.๒ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ให้พิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุชื่อสถานศึกษาให้แล้วเสร็จก่อน จึงพิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุสถานศึกษาใด ๆ ก็ได้ ภายหลัง โดยการพิจารณาย้ายให้พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาด้วยกัน ที่มีสถานศึกษาขนาดเดียวกันและขนาดใกล้เคียงกัน ทั้งในจังหวัดเดียวกันและต่างจังหวัด พร้อมกันก่อน

๗.๑.๓.๓ เมื่อพิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อ ๗.๑.๓.๑ และข้อ ๗.๑.๓.๒ แล้ว หากยังมีตำแหน่งว่างเหลืออยู่ และ กศจ. เห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องย้ายผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่างไปจากที่กำหนดไว้ตามข้อ ๗.๑.๓.๑ และข้อ ๗.๑.๓.๒ ให้พิจารณาย้ายข้ามขนาดสถานศึกษาในประเภทเดียวกันได้ตามลำดับ เช่น มีตำแหน่งว่างในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเหลืออยู่ ให้พิจารณาคำร้องขอย้ายของผู้ประสงค์ขอย้ายที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาขนาดกลางก่อน จึงพิจารณาคำร้องขอย้ายของผู้ประสงค์ขอย้ายที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาขนาดเล็ก ตามลำดับ ทั้งนี้ ให้พิจารณาในจังหวัดเดียวกันและต่างจังหวัด พร้อมกัน

๗.๑.๓.๔ เมื่อพิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อ ๗.๑.๓.๓ แล้ว หากยังมีตำแหน่งว่างเหลืออยู่อีก ให้ กศจ. พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาไปสถานศึกษาขนาดเดียวกันและขนาดใกล้เคียงกันที่ต่างประเภทสถานศึกษาได้ ทั้งนี้ ให้พิจารณาในจังหวัดเดียวกันและต่างจังหวัด พร้อมกัน

สำหรับการย้ายรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ให้ย้ายได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงขนาดสถานศึกษา

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๗.๑.๔ เมื่อ กศจ. พิจารณาย้ายตามข้อ ๗.๑.๓ แล้ว หากยังมีตำแหน่งว่างในสัดส่วนที่ใช้รับย้ายเหลืออยู่ให้นำมาย้ายต่อเนื่องกันได้ จนไม่มีคำร้องของผู้ประสงค์ขอย้ายมาดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่างนั้นแล้ว ให้นำตำแหน่งว่างที่เหลือนั้นไปใช้สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก หรือนำตำแหน่งว่างนั้นไปใช้สำหรับการคัดเลือก หรือพิจารณาใช้ตำแหน่งว่างดังกล่าวได้ตามความเหมาะสม

๗.๑.๕ กรณีมีตำแหน่งว่างเกิดขึ้นภายหลัง (เช่น ลาออก เปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายไปต่างจังหวัด ย้ายกรณีอื่น ฯลฯ) เมื่อการย้ายตามข้อ ๗.๑.๓ เสร็จสิ้นแล้ว ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการกำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งว่างตามข้อ ง. แล้วให้ประกาศตำแหน่งว่างทันทีให้ทราบโดยทั่วกัน โดยวิธีปิดประกาศ ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน แล้วจึงดำเนินการตามข้อ ๗.๑.๑ - ข้อ ๗.๑.๓ และหากมีตำแหน่งว่างในสัดส่วนที่ใช้รับย้ายเหลืออยู่ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๗.๑.๔ ต่อไป

ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ประสงค์ขอย้ายที่ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปีไว้ แต่มิได้ระบุชื่อสถานศึกษาที่ว่างภายหลังไว้ ให้ยื่นความประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาดังกล่าวได้

สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติครบภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่ประกาศให้ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปีนั้น แต่มิได้ยื่นคำร้องขอย้ายไว้หากประสงค์จะขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่างและสถานศึกษาที่ไม่มีตำแหน่งว่าง ก็ให้ยื่นคำร้องขอย้ายเพิ่มเติมได้ โดยเอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาย้ายให้นับถึงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม เช่นเดียวกัน ทั้งนี้คำร้องขอย้ายเพิ่มเติมใดไม่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ย้าย คำร้องขอย้ายดังกล่าวเป็นอันยกเลิก

๗.๒ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

๗.๒.๑ ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้ายตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพและตัวชี้วัดที่กำหนด และพิจารณากลั่นกรองการย้าย พร้อมให้ความเห็นต่อ อ.ก.ค.ศ.สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้งนี้ อาจให้ผู้ขอย้ายมาแสดงวิสัยทัศน์ด้วยตนเองก็ได้

๗.๒.๒ ให้ อ.ก.ค.ศ.สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณาย้าย โดยให้นำความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย และความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา มาประกอบการพิจารณาย้าย โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา รวมทั้งประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ และผู้ที่ยื่นคำร้องขอย้ายไม่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้ย้ายเสมอไป ส่วนความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเท่านั้น ทั้งนี้ หาก อ.ก.ค.ศ.สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความเห็นต่างจากความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ให้ระบุเหตุผลให้ชัดเจน

๗.๒.๓ ให้ อ.ก.ค.ศ.สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุชื่อสถานศึกษาให้แล้วเสร็จก่อน จึงพิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุสถานศึกษาใด ๆ ก็ได้ ภายหลัง และให้พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษด้วยกันก่อน

กรณีไม่มีผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามวรรคหนึ่งขอย้าย ให้พิจารณาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ประสงค์ขอย้าย และเคยมีประสบการณ์ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ



๗.๒.๔ เมื่อ อ.ก.ค.ศ.สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณาย้ายตามข้อ ๗.๒.๓ แล้ว หากยังมีตำแหน่งว่างในสัดส่วนที่ใช้รับย้ายเหลืออยู่ให้นำมาย้ายต่อเนื่องกันได้ จนไม่มีคำร้องของผู้ประสงค์ขอย้ายมาดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่างนั้นแล้ว ให้นำตำแหน่งว่างที่เหลือนั้นไปใช้สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก หรือนำตำแหน่งว่างนั้นไปใช้สำหรับการคัดเลือก หรือพิจารณาใช้ตำแหน่งว่างดังกล่าวได้ตามความเหมาะสม

๗.๒.๕ กรณีมีตำแหน่งว่างเกิดขึ้นภายหลัง (เช่น ลาออก เปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายกรณีอื่น ฯลฯ) เมื่อการย้ายตามข้อ ๗.๒.๓ เสร็จสิ้นแล้ว ให้สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษดำเนินการกำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งว่างตามข้อ ง. แล้วให้ประกาศตำแหน่งว่างทันทีให้ทราบโดยทั่วกัน โดยวิธีปิดประกาศ ณ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ รวมทั้งประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน แล้วจึงดำเนินการตามข้อ ๗.๒.๑ - ข้อ ๗.๒.๓ และหากมีตำแหน่งว่างในสัดส่วนที่ใช้รับย้ายเหลืออยู่ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๗.๒.๔ ต่อไป

ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ประสงค์ขอย้ายที่ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปีไว้ แต่มิได้ระบุชื่อสถานศึกษาที่ว่างภายหลังไว้ ให้ยื่นความประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาดังกล่าวได้

สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติครบภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่ประกาศให้ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปีนั้น แต่มิได้ยื่นคำร้องขอย้ายไว้หากประสงค์จะขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่างและสถานศึกษาที่ไม่มีตำแหน่งว่าง ก็ให้ยื่นคำร้องขอย้ายเพิ่มเติมได้ โดยเอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาย้ายให้นับถึงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม เช่นเดียวกัน ทั้งนี้คำร้องขอย้ายเพิ่มเติมใดไม่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ย้าย คำร้องขอย้ายดังกล่าวเป็นอันยกเลิก

๗.๓ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดส่วนราชการอื่น

๗.๓.๑ ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้ายตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพและตัวชี้วัดที่กำหนด และพิจารณากลั่นกรองการย้าย พร้อมให้ความเห็นต่อ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ทั้งนี้ อาจให้ผู้ขอย้ายมาแสดงวิสัยทัศน์ด้วยตนเองก็ได้

๗.๓.๒ ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาย้าย โดยให้นำความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย และความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา มาประกอบการพิจารณาย้าย โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา รวมทั้งประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ และผู้ที่ยื่นคำร้องขอย้ายไม่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้ย้ายเสมอไป ส่วนความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาให้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเท่านั้น ทั้งนี้ หาก อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง มีความเห็นต่างจากความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ให้ระบุเหตุผลให้ชัดเจน

๗.๓.๓ ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุชื่อสถานศึกษาให้แล้วเสร็จก่อน จึงพิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุสถานศึกษาใด ๆ ก็ได้ ภายหลัง

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๗.๓.๔ เมื่อ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาย้ายตามข้อ ๗.๓.๓ แล้ว หากยังมีตำแหน่งว่างที่ใช้รับย้ายเหลืออยู่ให้นำมาย้ายต่อเนื่องกันได้ จนไม่มีคำร้องของผู้ประสงค์ขอย้ายมาดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่างนั้นแล้ว ให้นำตำแหน่งว่างที่เหลือนั้นไปใช้สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก หรือนำตำแหน่งว่างนั้นไปใช้สำหรับการคัดเลือก หรือพิจารณาใช้ตำแหน่งว่างดังกล่าวได้ตามความเหมาะสม

๗.๓.๕ กรณีมีตำแหน่งว่างเกิดขึ้นภายหลัง (เช่น ลาออก เปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายกรณีอื่น ฯลฯ) เมื่อการย้ายตามข้อ ๗.๓.๓ เสร็จสิ้นแล้ว ให้ส่วนราชการประกาศตำแหน่งว่างทันทีให้ทราบโดยทั่วกัน โดยวิธีปิดประกาศ ณ ส่วนราชการ รวมทั้งประกาศทางเว็บไซต์ของส่วนราชการ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน แล้วจึงดำเนินการตามข้อ ๗.๓.๑ - ข้อ ๗.๓.๓ และหากมีตำแหน่งว่างที่ใช้รับย้ายเหลืออยู่ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๗.๓.๔ ต่อไป

ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ประสงค์ขอย้ายที่ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปีไว้ แต่มิได้ระบุชื่อสถานศึกษาที่ว่างภายหลังไว้ ให้ยื่นความประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาดังกล่าวได้

สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติครบภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่ประกาศให้ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปีนั้น แต่มิได้ยื่นคำร้องขอย้ายไว้หากประสงค์จะขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่างและสถานศึกษาที่ไม่มีตำแหน่งว่าง ก็ให้ยื่นคำร้องขอย้ายเพิ่มเติมได้ โดยเอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาย้ายให้นับถึงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม เช่นเดียวกัน ทั้งนี้คำร้องขอย้ายเพิ่มเติมใดไม่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ย้าย คำร้องขอย้ายดังกล่าวเป็นอันยกเลิก

กรณีที่ ๒ การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ แบ่งเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ ๑ การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มี ๒ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่ม ๑ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาทั่วไป

กลุ่ม ๒ การย้ายผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาที่มีสภาพความยากลำบากในการจัดการศึกษา

ประเภทที่ ๒ การย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการในสถานศึกษา

ทั้งนี้ การดำเนินการย้ายต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการจำแนกเป็นไปตามประเภทและกลุ่ม ดังนี้

ประเภทที่ ๑ การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

<u>กลุ่ม ๑ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาทั่วไป</u>

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ไว้ดังนี้

๑. เงื่อนไขของสถานศึกษาที่รับย้าย

เป็นสถานศึกษาที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่าต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒. คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะได้รับการพิจารณาเสนอชื่อ

๒.๑ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ศักยภาพ และประสบการณ์เหมาะสม โดยพิจารณาจากประวัติและผลงานที่ผ่านมา

๒.๒ ต้องไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา

๓. การพิจารณากลั่นกรองการย้าย

การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ อกศจ. พิจารณากลั่นกรองการย้าย สำหรับสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และส่วนราชการอื่น ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายตามความเหมาะสม

๔. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรณีที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่า มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาใดเป็นพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ประกาศรายชื่อสถานศึกษาที่ประสงค์จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการพัฒนา พร้อมทั้งเงื่อนไขและคุณสมบัติตามข้อ ๑ และข้อ ๒ โดยความเห็นชอบของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน ทั้งนี้ สถานศึกษาดังกล่าวจะต้องมีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาว่างอยู่ หรือมีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดว่าจะว่าง

๔.๒ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณารายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติ ตามข้อ ๒ และสอบถามความสมัครใจของผู้ที่ประสงค์จะให้ย้ายด้วย

๔.๓ การพิจารณาย้าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำรายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสงค์จะให้ย้าย เสนอคณะทำงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตภายในจังหวัด ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลและจัดทำรายละเอียด ก่อนเสนอ อกศจ. พิจารณา

สำหรับสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ นำรายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสงค์จะให้ย้าย เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพิจารณา

๔.๔ ให้ อกศจ. หรือคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย แล้วแต่กรณี พิจารณากลั่นกรองก่อนเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ.สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาย้าย ทั้งนี้ หากมีผู้ที่ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปีได้ระบุสถานศึกษาดังกล่าวไว้ ให้นำมาพิจารณาร่วมด้วย

๔.๕ ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ.สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาย้าย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๕. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดส่วนราชการอื่น

กรณีที่ส่วนราชการอื่น พิจารณาเห็นว่า มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาใดเป็นพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ ให้ส่วนราชการประกาศรายชื่อสถานศึกษาที่ประสงค์จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการพัฒนา พร้อมทั้งเงื่อนไขและคุณสมบัติตามข้อ ๑ และข้อ ๒ โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน ทั้งนี้ สถานศึกษาดังกล่าวจะต้องมีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาว่างอยู่ หรือมีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดว่าจะว่าง

๕.๒ ให้หัวหน้าส่วนราชการ พิจารณารายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติตามข้อ ๒ และสอบถามความสมัครใจของผู้ที่ประสงค์จะให้ย้ายด้วย แล้วนำรายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสงค์จะให้ย้าย เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพิจารณา ก่อนเสนอ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งพิจารณาย้าย

๕.๓ ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพิจารณากลั่นกรองก่อนเสนอ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาย้าย ทั้งนี้ หากมีผู้ที่ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปีได้ระบุสถานศึกษาดังกล่าวไว้ ให้นำมาพิจารณาร่วมด้วย

๕.๔ ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาย้าย

<u>กลุ่ม ๒ การย้ายผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาที่มีสภาพความยากลำบากในการจัดการศึกษา</u>

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ไว้ดังนี้

๑. สถานศึกษาที่จะใช้รับย้าย ตามกลุ่ม ๒ ต้องมีเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

๑.๑ เป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร พื้นที่เกาะ พื้นที่เสี่ยงภัยหรือชายแดน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการอื่นกำหนด

๑.๒ เป็นสถานศึกษาขนาดกลางหรือขนาดเล็ก ที่อยู่ในโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (๑ ตำบล ๑ โรงเรียนคุณภาพ)

๑.๓ เป็นสถานศึกษาที่ส่วนราชการกำหนดให้ต้องมีการพัฒนาคุณภาพเป็นพิเศษ

๒. คุณสมบัติของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่จะได้รับการพิจารณาเสนอชื่อ

๒.๑ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ศักยภาพ และประสบการณ์เหมาะสม โดยพิจารณาจากประวัติและผลงานที่ผ่านมา

๒.๒ เป็นผู้มีผลงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาจนเป็นที่ประจักษ์ ย้อนหลัง ๓ ปี ติดต่อกัน นับถึงวันที่ประกาศรายชื่อสถานศึกษาที่ประสงค์จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามตัวชี้วัดที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณีกำหนด

๒.๓ ต้องไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓. การพิจารณากลั่นกรองการย้าย

การย้ายผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ อกศจ. พิจารณากลั่นกรองการย้าย สำหรับสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และส่วนราชการอื่น ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายตามความเหมาะสม

๔. สิทธิประโยชน์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับอนุมัติให้ย้าย

ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ย้ายและแต่งตั้งในสถานศึกษาตามประกาศรายชื่อสถานศึกษาที่ประสงค์จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะได้รับสิทธิประโยชน์เกื้อกูลตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และหากประสงค์จะย้ายสถานศึกษา สามารถใช้ขนาดสถานศึกษาเดิมที่เคยดำรงตำแหน่งในการขอย้ายครั้งต่อไปได้

๕. กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษาผู้ใด ไม่สามารถพัฒนาสถานศึกษาได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ จะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เกื้อกูลตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ให้ยังคงสามารถปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบันได้ หรือหากประสงค์จะย้ายสถานศึกษา สามารถใช้ขนาดสถานศึกษาเดิมที่เคยดำรงตำแหน่งในการขอย้ายครั้งต่อไปได้

๖. การย้ายผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรณีที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณาเห็นว่า ต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาใดที่มีสภาพความยากลำบากในการจัดการศึกษา ให้ดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกาศรายชื่อสถานศึกษาที่ประสงค์จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามข้อ ๑ และคุณสมบัติ ตามข้อ ๒ พร้อมทั้ง เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาแต่ละแห่ง โดยความเห็นชอบของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ.สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ สถานศึกษาดังกล่าวจะต้องมีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาว่างอยู่ หรือมีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่คาดว่าจะว่าง

๖.๒ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณารายชื่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติ ตามข้อ ๒ และสอบถามความสมัครใจของผู้ที่ประสงค์จะให้ย้ายด้วย

๖.๓ การย้ายผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำรายชื่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ประสงค์จะให้ย้ายเสนอคณะทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตภายในจังหวัด ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลและจัดทำรายละเอียด ก่อนเสนอ อกศจ. พิจารณา

สำหรับการย้ายผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ นำรายชื่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ประสงค์จะให้ย้ายเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพิจารณา



๖.๔ ให้ อกศจ. หรือคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย แล้วแต่กรณี พิจารณากลั่นกรองก่อนเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ.สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาย้าย ทั้งนี้ หากมีผู้ที่ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปีได้ระบุสถานศึกษาดังกล่าวไว้ ให้นำมาพิจารณาร่วมด้วย

๖.๕ ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ.สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาย้าย

๗. การย้ายผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดส่วนราชการอื่น

กรณีที่ส่วนราชการอื่น พิจารณาเห็นว่า ต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาใดที่มีสภาพความยากลำบากในการจัดการศึกษา ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๑ ให้ส่วนราชการอื่นประกาศรายชื่อสถานศึกษาที่ประสงค์จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามข้อ ๑ และคุณสมบัติ ตามข้อ ๒ พร้อมทั้ง เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาแต่ละแห่ง โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ทั้งนี้ สถานศึกษาดังกล่าวจะต้องมีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาว่างอยู่ หรือมีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่คาดว่าจะว่าง

๗.๒ ให้หัวหน้าส่วนราชการ พิจารณาผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติตามข้อ ๒ และสอบถามความสมัครใจของผู้ที่ประสงค์จะให้ย้ายด้วย แล้วนำรายชื่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ประสงค์จะให้ย้าย เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพิจารณา ก่อนเสนอ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาย้าย

๗.๓ ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพิจารณากลั่นกรองก่อนเสนอ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาย้าย ทั้งนี้ หากมีผู้ที่ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปีได้ระบุสถานศึกษาดังกล่าวไว้ ให้นำมาพิจารณาร่วมด้วย

๗.๔ ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาย้าย

ประเภทที่ ๒ การย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการในสถานศึกษา

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ไว้ดังนี้

๑. กรณีเกิดปัญหาในสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ และมีความจำเป็นต้องย้ายผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นการแก้ปัญหานั้น จะต้องปรากฏข้อเท็จจริงว่า หากให้ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาต่อไป จะเป็นปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ ให้มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนดำเนินการ และในการพิจารณาย้ายให้คำนึงถึงความเหมาะสม ประโยชน์ของทางราชการและความเป็นธรรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาผู้นั้นด้วย

๒. การพิจารณากลั่นกรองการย้าย

การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ อกศจ. พิจารณากลั่นกรองการย้าย สำหรับสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และส่วนราชการอื่น ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายตามความเหมาะสม

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓.๑ กรณีที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี มีข้อมูลชัดเจนว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาในการบริหารจัดการในสถานศึกษาจริง ให้สรุปข้อเท็จจริง พร้อมเอกสารหลักฐาน และความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา เสนอ อกศจ. หรือคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย แล้วแต่กรณี พิจารณา

๓.๒ ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ.สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาด้วยกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาด้วยกัน และสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษด้วยกัน โดยสถานศึกษาที่รับย้ายต้องเป็นสถานศึกษาที่มีขนาดเท่าเดิม หรือขนาดเล็กกว่าเดิมเท่านั้น

๔. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดส่วนราชการอื่น

๔.๑ กรณีที่ส่วนราชการอื่น มีข้อมูลชัดเจนว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาในการบริหารจัดการในสถานศึกษาจริง ให้สรุปข้อเท็จจริง พร้อมเอกสารหลักฐาน และความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ก่อนเสนอ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณา

๔.๒ กรณีที่ส่วนราชการอื่นได้มีการกำหนดขนาดสถานศึกษาไว้ ให้พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีขนาดเท่าเดิม หรือขนาดเล็กกว่าเดิมเท่านั้น

กรณีที่ ๓ การย้ายกรณีพิเศษ

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ไว้ดังนี้

๑. การย้ายกรณีพิเศษ ได้แก่ การย้ายเนื่องจากถูกคุกคามต่อชีวิต หรือเจ็บป่วยร้ายแรง หรือเพื่อดูแลบิดา มารดา คู่สมรส ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรง

๑.๑ ผู้ขอย้ายเนื่องจากถูกคุกคามต่อชีวิต ต้องเป็นผู้ประสบปัญหาถูกคุกคาม ปองร้าย โดยมีหลักฐานทางราชการยืนยัน และผู้บังคับบัญชาชั้นต้นให้คำรับรอง

๑.๒ ผู้ขอย้ายเนื่องจากเจ็บป่วยร้ายแรง ต้องเป็นผู้เจ็บป่วยร้ายแรง ต้องรักษาต่อเนื่องเป็นเวลานาน และแพทย์แผนปัจจุบันในท้องถิ่นไม่สามารถรักษาได้ ซึ่งมีหลักฐานทางการแพทย์แผนปัจจุบันรับรอง

๑.๓ ผู้ขอย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา คู่สมรส ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพที่ต้องรักษาต่อเนื่องเป็นเวลานาน หรือไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ซึ่งมีหลักฐานทางการแพทย์แผนปัจจุบันรับรอง โดยผู้ขอย้ายต้องเป็นบุตรคนเดียว หรือเหลืออยู่เพียงคนเดียวของบิดา มารดา หรือเป็นคู่สมรสตามกฎหมายของผู้เจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ

๒. ผู้ขอย้ายต้องไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓. การพิจารณาย้าย

๓.๑ การพิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ อกศจ. พิจารณากลั่นกรองการย้าย สำหรับสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และส่วนราชการอื่น ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายตามความเหมาะสม

๓.๒ ให้พิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุชื่อสถานศึกษาให้แล้วเสร็จก่อน จึงพิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุสถานศึกษาใด ๆ ก็ได้ ภายหลัง

๓.๓ ให้พิจารณาย้ายไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีขนาดเท่าเดิม หรือขนาดเล็กกว่าเดิมเท่านั้น

๓.๔ ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี นำความเห็นของ อกศจ. หรือคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย และความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา มาประกอบการพิจารณาย้าย โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา รวมทั้งประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ผู้ที่ยื่นคำร้องขอย้ายไม่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้ย้ายเสมอไป ส่วนความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเท่านั้น

หาก กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีความเห็นต่างจากความเห็นของ อกศจ. หรือคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ให้ระบุเหตุผลให้ชัดเจน

๔. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๔.๑ ให้ผู้ประสงค์ขอย้ายยื่นคำร้องได้เมื่อมีเหตุผลความจำเป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด หากไม่ได้รับการพิจารณาให้ย้ายภายใน ๑ ปี ให้ถือว่าคำร้องนั้นเป็นอันยกเลิก

๔.๒ กรณีผู้ประสงค์ขอย้ายไปสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถระบุสถานศึกษาที่ประสงค์จะย้ายไปดำรงตำแหน่งได้เพียงจังหวัดเดียว

๔.๓ ให้ดำเนินการย้ายเช่นเดียวกับหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายกรณีปกติ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยอนุโลม

ทั้งนี้ ไม่ต้องมีการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย และมิให้นำระยะเวลาที่กำหนดตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายกรณีปกติ มาใช้ โดยต้องดำเนินการตามระยะเวลาอันสมควร

๕. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดส่วนราชการอื่น

๕.๑ ให้ผู้ประสงค์ขอย้ายยื่นคำร้องได้เมื่อมีเหตุผลความจำเป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด หากไม่ได้รับการพิจารณาให้ย้ายภายใน ๑ ปี ให้ถือว่าคำร้องนั้นเป็นอันยกเลิก

๕.๒ ให้ดำเนินการย้ายเช่นเดียวกับหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายกรณีปกติ สังกัดส่วนราชการอื่น โดยอนุโลม

ทั้งนี้ ไม่ต้องมีการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย และมิให้นำระยะเวลาที่กำหนดตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายกรณีปกติมาใช้ โดยต้องดำเนินการตามระยะเวลาอันสมควร

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ช. การย้ายผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

การย้ายผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษของทุกส่วนราชการ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

ช. การออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

เมื่อ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติการย้ายแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งบรรจุและแต่งตั้ง แล้วส่งสำเนาคำสั่งให้สำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวน ๑ ชุด ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

การดำเนินการย้ายผู้บริหารสถานศึกษาทุกกรณี ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาคระหว่างบุคคล และหลักการได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ หรือมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา กำหนดหรือวินิจฉัย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

แบบคำร้องขอย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษา

ยื่นคำร้องขอย้าย ๑ - ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. .....

การย้ายไปสังกัด	☐ เขตพื้นที่การศึกษา..... ☐ ภายในเขตพื้นที่การศึกษา ☐ ต่างเขตพื้นที่การศึกษา	☐ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	☐ ส่วนราชการ ☐ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ☐ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....

หน่วยงานการศึกษา.....

รับเงินเดือนอันดับ.....ขั้น.....บาท (ปีงบประมาณ.....)

ขอย้ายกรณี ☐ ปกติ ☐ พิเศษ กรณี.....

ประวัติส่วนตัว

๑. เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

๒. วุฒิ.....

.....

.....

๓. ความรู้ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

๔. ประสบการณ์.....

.....

.....

.....

๕. คู่สมรสชื่อ.....

อาชีพ.....

ที่ทำงาน.....

ตำบล.....

อำเภอ.....

จังหวัด.....

ข้อมูลอื่น ๆ

๑. ผลการปฏิบัติงาน (ระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ

เคยถูกลงโทษทางวินัย

☐ ภาคทัณฑ์ ☐ ตัดเงินเดือน ☐ ลดขั้นเงินเดือน

เคยถูกพิจารณาเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพครู/ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ตักเตือน ☐ ภาคทัณฑ์

☐ พักใช้ใบอนุญาต ☐ เพิกถอนใบอนุญาต

ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งที่

๑. สถานศึกษา

(๑) .....

.....

.....

.....

(๒) .....

.....

.....

.....

(๓) .....

.....

.....

.....

๒. ถ้าไม่ได้ตามระบุ

.....(๑) ขอระงับการย้าย

.....(๒) หน่วยงานการศึกษาใดก็ได้ใน

.....

กรณีได้รับพิจารณาให้ย้ายตามข้อ ๑ และข้อ ๒ (๒) แล้วจะไม่ขอระงับหรือเปลี่ยนแปลงไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น

หมายเหตุ ๑. ระบุชื่อสถานศึกษาได้ไม่เกิน ๓ แห่งเท่านั้น

๒. การย้ายไปสังกัด สพท. ให้ระบุสถานศึกษาได้เพียงจังหวัดเดียว

เหตุผลการขอย้าย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๖. ปัจจุบันอยู่บ้านเลขที่..... หมู่ที่.....ตำบล..... อำเภอ..... จังหวัด..... ๗. ที่อยู่เมื่อได้รับย้ายแล้ว..... หมู่ที่.....ตำบล..... อำเภอ..... จังหวัด..... **ประวัติการรับราชการ** ๑. เริ่มรับราชการตำแหน่ง..... สังกัด..... ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ..... ๒. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง..... สังกัด..... ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ..... ๓. เคยลาศึกษาต่อ (ครั้งหลังสุด) ระดับ..... สถานศึกษา..... ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ..... ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ..... ๔. รวมเวลารับราชการทั้งหมด.....ปี .....เดือน.....วัน	๓. ปริมาณงานหน่วยงานการศึกษาปัจจุบัน จำนวนบุคลากร.....คน จำนวนห้องเรียน.....ห้อง จำนวนนักเรียน.....คน ☐ ปฐมวัย จำนวน.....คน ☐ ระดับชั้น ป.๑ - ๖ จำนวน.....คน ☐ ระดับชั้น ม.๑ - ๓ จำนวน.....คน ☐ ระดับชั้น ม.๔ - ๖ จำนวน.....คน ๔. ปัจจุบันช่วยปฏิบัติราชการที่ .... ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.	**ขอย้ายสับเปลี่ยนกับ (กรณีสับเปลี่ยน)** นาย/นาง/นางสาว..... ตำแหน่ง..... ตำแหน่งเลขที่.....อันดับ..... ขั้น.....บาท หน่วยงานการศึกษา..... ..... สังกัด..... **หลักฐานประกอบการพิจารณา** ☐ สำเนา ก.พ.๗ หรือ ก.ค.ศ.๑๖ ☐ สำเนาทะเบียนบ้าน ☐ สำเนาใบสำคัญการสมรส ☐ ใบรับรองแพทย์ ☐ บันทึกประจำวัน ตำรวจ/ฝ่ายปกครอง ☐ บันทึกข้อตกลงของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนทุกคน ☐ วิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....	**ความเห็นผู้บังคับบัญชา** .... ลงชื่อ..... (.....) ตำแหน่ง..... .... ลงชื่อ..... (.....) ตำแหน่ง.....

หมายเหตุ ให้ปรับแบบคำร้องขอย้ายได้ตามความเหมาะสมและจำเป็น

ขอรับรองว่าข้อมูลถูกต้องและเป็นความจริง

ลงชื่อ.....ผู้ขอย้าย

(.....)

วัน.....เดือน.....พ.ศ. .....

ด่วนที่สุด

ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว๓๒๔๖



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๗ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง รายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนในการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ใช้บังคับกับทุกส่วนราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ความแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาแล้ว เพื่อให้การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จึงกำหนด ดังนี้

๑. ขนาดสถานศึกษา ตามจำนวนนักเรียน เป็น ๔ ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ดังนี้

ขนาดเล็ก	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่	๑๑๙ คนลงมา
ขนาดกลาง	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่	๑๒๐ - ๗๑๙ คน
ขนาดใหญ่	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่	๗๒๐ - ๑,๖๗๙ คน
ขนาดใหญ่พิเศษ	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่	๑,๖๘๐ คนขึ้นไป

ทั้งนี้ การย้ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ใช้ข้อมูลจำนวนนักเรียน ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ และใช้ข้อมูลจำนวนนักเรียนดังกล่าวไปตลอดการย้ายประจำปี

๒. รายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนในการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

๓. สถานศึกษาที่ต้องกำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำหรับการย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ประเภทที่ ๑ การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่ม ๒ การย้ายผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาที่มีสภาพความยากลำบากในการจัดการศึกษา ข้อ ๑ สถานศึกษาที่จะใช้รับย้าย ข้อ ๑.๑ เป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร พื้นที่เกาะ พื้นที่เสี่ยงภัยหรือชายแดน ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดโดยสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหรือตามประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง กำหนดสำนักงานในพื้นที่พิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และหรือ

/ประกาศ...

ประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง แก้ไขรายชื่อสำนักงานในพื้นที่พิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และหรือ ประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง กำหนดสำนักงานในพื้นที่พิเศษ เพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และหรือประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง กำหนดสำนักงานในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นสำนักงานในพื้นที่พิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งนี้ สามารถตรวจสอบรายชื่อสถานศึกษาดังกล่าวได้ที่ http://personnel.obec.go.th และ www.cgd.go.th

อนึ่ง กรณีที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาเห็นว่าต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาใดเป็นพิเศษ สามารถดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ประเภทที่ ๑ การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่ม ๑ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาทั่วไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัมพร พินะสา)
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล ๑
โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๕๖๖๒



ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เรื่อง รายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนในการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๗ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โดยให้ใช้บังคับกับทุกส่วนราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง รายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนในการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้ใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ นั้น

เพื่อให้การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนในการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายอัมพร พินะสา)
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนในการประเมิน
ตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การย้ายกรณีปกติ)
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ด้วย ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๗ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนในการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนในการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย ดังนี้

๑. องค์ประกอบและคะแนนการประเมิน (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบ	คะแนน
๑. ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา	๒๕
๒. ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา	๒๐
๓. ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่/คุณภาพการปฏิบัติงาน	๒๐
๔. วิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา	๑๕
๕. การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	๑๐
๖. การประพฤติตน	๑๐
รวม	๑๐๐



๒. รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และคะแนนการประเมิน

ที่	องค์ประกอบ / ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๑	**ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา**	**(๒๕)**	
	๑.๑ คุณวุฒิ	(๕)	พิจารณาจากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีเจ้าหน้าที่งานทะเบียนประวัติลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้อง
	๑) ปริญญาตรี	๒	
	๒) ป.บัณฑิต	๓	
	๓) ปริญญาโท	๔	
	๔) ปริญญาเอก	๕	
	๑.๒ การได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงาน หรือวิทยากร	(๕)	พิจารณาจากสำเนาเอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงการได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงาน หรือวิทยากร ที่ได้คะแนนสูงสุดเพียงรายการเดียว ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี นับถึงวันสุดท้ายของกำหนดการยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี ทั้งนี้ ผู้ประสงค์ขอย้ายต้องลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้องของเอกสารประกอบการพิจารณาทุกฉบับ หากรายการใดไม่ลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้อง จะไม่นำมาพิจารณา และหากไม่แนบสำเนาเอกสารหลักฐานใด ๆ ให้ได้ ๐ คะแนน
	๑) ระดับสถานศึกษา/กลุ่มโรงเรียน/สหวิทยาเขต/ศูนย์เครือข่าย	๒	
	๒) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา/ระดับจังหวัด	๓	
	๓) ระดับภาค/ระดับเขตตรวจราชการ หรือระดับกลุ่มสถานศึกษา/เครือข่ายสถานศึกษา สังกัด สศศ.	๔	
	๔) ระดับชาติขึ้นไป	๕	
	๑.๓ ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา ให้ผู้ประสงค์ขอย้ายเขียนบทสรุปผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาตามตัวชี้วัดที่กำหนด ดังนี้ ๑. การบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษา และบริหารกิจการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ๒. การบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๓. การส่งเสริมและสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเต็มศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	(๑๕)	พิจารณาจากการเขียนบทสรุปผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาตามตัวชี้วัดที่กำหนด ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี นับถึงวันสุดท้ายของกำหนดการยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี โดยมีเนื้อหาความยาว ไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A๔ แบบอักษร TH Sarabun PSK ขนาดตัวอักษร ๑๖ พอยท์ ภาคผนวกหรือเอกสารอ้างอิงแนบท้ายไม่เกิน ๑๐ หน้า โดยไม่รับพิจารณาเอกสารผ่านทาง QR Code



๒. รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และคะแนนการประเมิน

ที่	องค์ประกอบ / ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
	๔. การบริหารกิจการผู้เรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ๕. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ โดยประเมินจากบทสรุปผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้านความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้ ๑) สอดคล้อง เหมาะสม น้อย ๒) สอดคล้อง เหมาะสม ปานกลาง ๓) สอดคล้อง เหมาะสม มาก ๔) สอดคล้อง เหมาะสม มากที่สุด	 ๙ ๑๑ ๑๓ ๑๕	
๒	**ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา** ๒.๑ การดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ๑) ตั้งแต่ ๑ - ๑๙ ปี ๒) ตั้งแต่ ๒๐ ปี ขึ้นไป	**(๒๐)** (๕) ปีละ ๐.๒๕ ๕	พิจารณาจากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีเจ้าหน้าที่งานทะเบียนประวัติลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้อง การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ให้นับรวมทั้งตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี ทั้งนี้ ให้เศษของปีตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป นับเป็น ๑ ปี
	๒.๒ การดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาปัจจุบัน ๑) ตั้งแต่ ๑ - ๑๙ ปี ๒) ตั้งแต่ ๒๐ ปี ขึ้นไป	(๕) ปีละ ๐.๒๕ ๕	พิจารณาจากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีเจ้าหน้าที่งานทะเบียนประวัติลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้อง การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาปัจจุบัน ให้นับตั้งแต่วันที่มีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี ทั้งนี้ ให้เศษของปีตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป นับเป็น ๑ ปี

๒. รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และคะแนนการประเมิน

ที่	องค์ประกอบ / ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
	๒.๓ ขนาดสถานศึกษาที่ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือประเภทของสถานศึกษาและประสบการณ์ด้านการศึกษาพิเศษ	(๑๐)	พิจารณาจากขนาดสถานศึกษาที่ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา สังกัด สพท. ตามข้อ ๒.๓.๑ ขนาดสถานศึกษาให้เป็นไปตามที่ สพฐ.กำหนดตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๗ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ สำหรับการขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา สังกัด สศศ. พิจารณาจากประเภทของสถานศึกษาและประสบการณ์ด้านการศึกษาพิเศษ ตามข้อ ๒.๓.๒
	๒.๓.๑ ขนาดสถานศึกษาที่ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง	(๑๐)	
	๑) ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาข้ามขนาดสถานศึกษาใกล้เคียง ๒ ขนาด	๗	
	๒) ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาข้ามขนาดสถานศึกษาใกล้เคียง ๑ ขนาด	๘	
	๓) ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีขนาดใกล้เคียง	๙	
	๔) ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีขนาดเดียวกัน	๑๐	
	๒.๓.๒ ประเภทของสถานศึกษาและประสบการณ์ด้านการศึกษาพิเศษ	(๑๐)	
	๑) ขอย้ายจากสถานศึกษา สังกัด สพท. ไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา สังกัด สศศ. และไม่มีประสบการณ์ด้านการศึกษาพิเศษ	๗	
	๒) ขอย้ายจากสถานศึกษา สังกัด สพท. ไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา สังกัด สศศ. และมีประสบการณ์ด้านการศึกษาพิเศษ	๘	
	๓) ขอย้ายจากสถานศึกษา สังกัด สศศ. ไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา ต่างประเภทในสังกัด สศศ.	๙	
	๔) ขอย้ายจากสถานศึกษา สังกัด สศศ. ไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา ประเภทเดียวกันในสังกัด สศศ.	๑๐	

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒. รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และคะแนนการประเมิน

ที่	องค์ประกอบ / ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๓	**ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่/คุณภาพการปฏิบัติงาน**	(๒๐)	
	๓.๑ ผลงานและรางวัลที่เกิดกับนักเรียน	(๕)	พิจารณาจากสำเนาเอกสารหลักฐานที่ระบุชื่อของนักเรียนที่ได้รับรางวัลระดับสูงสุด ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี นับถึงวันสุดท้ายของกำหนดการยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลงานและรางวัลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ขณะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา ทั้งนี้ ผู้ประสงค์ขอย้ายต้องลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้องของเอกสารประกอบการพิจารณาทุกฉบับ หากรายการใดไม่ลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้อง จะไม่นำมาพิจารณา และหากไม่แนบสำเนาเอกสารหลักฐานใด ๆ ให้ได้ ๐ คะแนน
	๑) ระดับสถานศึกษา/กลุ่มโรงเรียน/สหวิทยาเขต/ศูนย์เครือข่าย	๒	
	๒) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา/ระดับจังหวัด	๓	
	๓) ระดับภาค/ระดับเขตตรวจราชการ หรือระดับกลุ่มสถานศึกษา/เครือข่ายสถานศึกษา สังกัด สศศ.	๔	
	๔) ระดับชาติขึ้นไป	๕	
	๓.๒ ผลงานและรางวัลที่เกิดกับข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา	(๕)	พิจารณาจากสำเนาเอกสารหลักฐานที่ระบุชื่อของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลระดับสูงสุด ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี นับถึงวันสุดท้ายของกำหนดการยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลงานและรางวัลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ขณะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา ทั้งนี้ ผู้ประสงค์ขอย้ายต้องลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้องของเอกสารประกอบการพิจารณาทุกฉบับ หากรายการใดไม่ลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้อง จะไม่นำมาพิจารณา และหากไม่แนบสำเนาเอกสารหลักฐานใด ๆ ให้ได้ ๐ คะแนน
	๑) ระดับสถานศึกษา/กลุ่มโรงเรียน/สหวิทยาเขต/ศูนย์เครือข่าย	๒	
	๒) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา/ระดับจังหวัด	๓	
	๓) ระดับภาค/ระดับเขตตรวจราชการ หรือระดับกลุ่มสถานศึกษา/เครือข่ายสถานศึกษา สังกัด สศศ.	๔	
	๔) ระดับชาติขึ้นไป	๕	
	๓.๓ ผลงานและรางวัลที่เกิดกับสถานศึกษา	(๕)	พิจารณาจากสำเนาเอกสารหลักฐานที่ระบุชื่อของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลระดับสูงสุด ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี นับถึงวันสุดท้ายของกำหนดการยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลงานและรางวัลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ขณะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา ทั้งนี้ ผู้ประสงค์ขอย้ายต้องลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้องของเอกสารประกอบการพิจารณาทุกฉบับ หากรายการใดไม่ลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้อง จะไม่นำมาพิจารณา และหากไม่แนบสำเนาเอกสารหลักฐานใด ๆ ให้ได้ ๐ คะแนน
	๑) ระดับสถานศึกษา/กลุ่มโรงเรียน/สหวิทยาเขต/ศูนย์เครือข่าย	๒	
	๒) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา/ระดับจังหวัด	๓	
	๓) ระดับภาค/ระดับเขตตรวจราชการ หรือระดับกลุ่มสถานศึกษา/เครือข่ายสถานศึกษา สังกัด สศศ.	๔	
	๔) ระดับชาติขึ้นไป	๕	

๒. รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และคะแนนการประเมิน

ที่	องค์ประกอบ / ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
	๓.๔ ผลงานและรางวัลที่เกิดกับตนเอง	(๕)	พิจารณาจากสำเนาเอกสารหลักฐานที่ระบุชื่อของตนเองที่ได้รับรางวัลระดับสูงสุด ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี นับถึงวันสุดท้ายของกำหนดการยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลงานและรางวัลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ขณะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา ทั้งนี้ ผู้ประสงค์ขอย้ายต้องลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้องของเอกสารประกอบการพิจารณาทุกฉบับ หากรายการใดไม่ลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้องจะไม่นำมาพิจารณา และหากไม่แนบสำเนาเอกสารหลักฐานใด ๆ ให้ได้ ๐ คะแนน
	๑) ระดับสถานศึกษา/กลุ่มโรงเรียน/สหวิทยาเขต/ศูนย์เครือข่าย	๒	
	๒) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา/ระดับจังหวัด	๓	
	๓) ระดับภาค/ระดับเขตตรวจราชการ หรือระดับกลุ่มสถานศึกษา/เครือข่ายสถานศึกษา สังกัด สศศ.	๔	
	๔) ระดับชาติขึ้นไป	๕	
๔	**วิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา** ให้ผู้ประสงค์ขอย้ายเขียนวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม โดยกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและเครือข่าย โดยประเมินจากวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้	**(๑๕)**	พิจารณาจากการเขียนวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา ที่มีความสอดคล้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เนื้อหาความยาวไม่เกิน ๕ หน้า กระดาษ A๔ แบบอักษร TH Sarabun PSK ขนาดตัวอักษร ๑๖ พอยท์ ไม่ต้องมีเอกสารหลักฐานประกอบ โดยไม่รับพิจารณาเอกสารผ่านทาง QR Code ทั้งนี้ อาจให้ผู้ขอย้ายมาแสดงวิสัยทัศน์ด้วยตนเองก็ได้
	๑) สอดคล้อง เหมาะสม เป็นไปได้น้อย	๙	
	๒) สอดคล้อง เหมาะสม เป็นไปได้ปานกลาง	๑๑	
	๓) สอดคล้อง เหมาะสม เป็นไปได้มาก	๑๓	
	๔) สอดคล้อง เหมาะสม เป็นไปได้มากที่สุด	๑๕	

๒. รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และคะแนนการประเมิน

ที่	องค์ประกอบ / ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๕	**การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ** ให้ผู้ประสงค์ขอย้ายเขียนสรุปผลการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ และการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามตัวชี้วัดที่กำหนด ดังนี้ ๑. การพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น ๒. การนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองไปใช้ในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพครู ผู้เรียน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยประเมินจากสรุปผลการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ และการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังนี้ ๑) สอดคล้อง เหมาะสม น้อย ๒) สอดคล้อง เหมาะสม ปานกลาง ๓) สอดคล้อง เหมาะสม มาก ๔) สอดคล้อง เหมาะสม มากที่สุด	(๑๐)

๒. รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และคะแนนการประเมิน

ที่	องค์ประกอบ / ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๖	**การประพฤติตน**	(๑๐)	
	๖.๑ การรักษาวินัย	(๕)	พิจารณาจากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ย้อนหลัง ๕ ปี นับถึงวันแรกของกำหนดการยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี โดยมีเจ้าหน้าที่งานทะเบียนประวัติลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้อง
	๑) เคยถูกลงโทษทางวินัยลดขั้นเงินเดือนหรือลดเงินเดือน	๒	
	๒) เคยถูกลงโทษตัดเงินเดือน	๓	
	๓) เคยถูกลงโทษภาคทัณฑ์	๔	
	๔) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย	๕	
	๖.๒ การรักษาจรรยาบรรณ	(๕)	พิจารณาจากแบบคำร้องขอย้ายที่ผู้ประสงค์ขอย้ายรายงานตามข้อมูลอื่น ๆ ข้อ ๒. การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ หรือจากเอกสารหลักฐานที่ทางราชการกำหนดโทษการประพฤติผิดทางจรรยาบรรณวิชาชีพย้อนหลัง ๕ ปี นับถึงวันแรกของกำหนดการยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี
	๑) เคยถูกพักใช้ หรือเคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	๒	
	๒) เคยถูกภาคทัณฑ์	๓	
	๓) เคยถูกตักเตือน	๔	
	๔) ไม่เคยถูกลงโทษทางจรรยาบรรณวิชาชีพ	๕	

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หมายเหตุ กรณีคะแนนรวมทุกองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การย้ายกรณีปกติ) เท่ากัน ให้พิจารณาลำดับอาวุโสในราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๒.๖/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๑ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๙
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๔ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑-๒ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้แจ้งปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑-๒

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
ศึกษาธิการภาค สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 รักษาราชการแทน
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่ง
บุคลากรทางการศึกษา
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๕
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๕

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
ตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔)

เพื่อให้การคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ดังนี้

๑. ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

"ส่วนราชการ" หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

"ผู้ดำเนินการคัดเลือก" หมายถึง กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี

๒. ผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๒.๑ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในหน่วยงานการศึกษาในสังกัดส่วนราชการนั้น

๒.๒ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ครบถ้วนนับถึงวันเปิดรับสมัครคัดเลือกวันสุดท้าย

๒.๓ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ที่รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท

๓. ผู้สมัครมีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้เพียงตำแหน่งเดียวและหน่วยงานการศึกษาเดียว หากปรากฏว่า สมัครคัดเลือกเกินกว่าหนึ่งตำแหน่ง หรือเกินกว่าหนึ่งหน่วยงานการศึกษา ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกตัดสิทธิการคัดเลือกทั้งหมด

๔. ให้ส่วนราชการ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการคัดเลือก

๔.๒ กำหนดสัดส่วนจำนวนตำแหน่งว่างเพื่อใช้ในการคัดเลือกและการสอบแข่งขันได้ตามความเหมาะสม

๕. การคัดเลือก แบ่งออกเป็น ๓ ภาค คือ ภาค ก ความรู้ความสามารถทั่วไป ภาค ข ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และ ภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามหลักสูตรแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ โดยให้ทดสอบภาค ก และ ภาค ข ก่อน แล้วจึงให้ผู้ที่ได้คะแนน ภาค ก และ ภาค ข แต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ ซึ่งเป็นผู้ผ่านเกณฑ์เข้ารับการประเมินภาค ค ต่อไปได้

๖. เกณฑ์การตัดสิน ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนน ภาค ก ภาค ข และ ภาค ค ในแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

๗. ตำแหน่งที่ใช้ในการคัดเลือกต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนในหน่วยงานการศึกษา ทั้งนี้ ตำแหน่งว่างดังกล่าวต้องเป็นตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยไม่มีเงื่อนไข

๘. ผู้ดำเนินการคัดเลือกอาจมอบหมายให้หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ดำเนินการคัดเลือกได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๙. ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกดำเนินการ ดังนี้

๙.๑ สำรวจตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนในหน่วยงานการศึกษาตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๙.๒ ประกาศรับสมัครคัดเลือกก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน โดยระบุชื่อตำแหน่งและหน่วยงานการศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้ง จำนวนตำแหน่งว่าง อัตราเงินเดือน คุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง กำหนดการสอบ วิธีการรับสมัครสอบ เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครสอบ หลักสูตรการคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี เงื่อนไข หรืออื่น ๆ ตามความเหมาะสม และประชาสัมพันธ์โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย และหรือประกาศในเว็บไซต์

๙.๓ รับสมัครคัดเลือกไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน ไม่เว้นวันหยุดราชการ โดยให้ยื่นใบสมัครด้วยตนเอง หรือด้วยวิธีการสมัครอื่นตามที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนดพร้อมเอกสารหลักฐานตามที่กำหนดในประกาศรับสมัคร

๙.๔ ให้มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอกสาร คุณสมบัติ และคุณวุฒิของผู้สมัครรับการคัดเลือกให้ถูกต้องตรงตามที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัคร

๙.๕ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก กำหนดวัน เวลา สถานที่คัดเลือก ตลอดจนระเบียบเกี่ยวกับการคัดเลือกเท่าที่จำเป็น ณ สถานที่ดำเนินการคัดเลือกและหรือประกาศในเว็บไซต์ ไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันคัดเลือก

๙.๖ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านเกณฑ์ภาค ก และ ภาค ข ซึ่งได้คะแนนแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ โดยเรียงตามประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกของแต่ละหน่วยงานการศึกษา

๙.๗ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ซึ่งได้คะแนน ภาค ก ภาค ข และ ภาค ค แต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ โดยเรียงลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนรวมทุกภาคจากมากไปหาน้อย

กรณีผู้ได้รับการคัดเลือกได้คะแนนรวมทั้ง ๓ ภาคเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนน ภาค ข มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่ดีกว่า หากได้คะแนน ภาค ข เท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนน ภาค ก มากกว่า เป็นผู้อยู่ในลำดับที่ดีกว่า ถ้าได้คะแนน ภาค ก เท่ากันอีก ให้ผู้ที่ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่ดีกว่า

๑๐. การเรียกตัวผู้ได้รับการคัดเลือกมารายงานตัวเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ให้เรียกตามลำดับที่โดยใช้ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นการเรียกตัวผู้มีสิทธิรับการบรรจุและแต่งตั้ง โดยให้แจ้งรายละเอียดต่อไปนี้

๑๐.๑ วัน เวลา และสถานที่รายงานตัว

๑๐.๒ เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการรายงานตัว

๑๐.๓ ลำดับที่ที่ผู้ได้รับการคัดเลือกมีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

๑๐.๔ รายชื่อและที่ตั้งหน่วยงานการศึกษาที่บรรจุและแต่งตั้ง

๑๐.๕ อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๑๑. การบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเรียกตามลำดับที่ให้ครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศรับสมัครโดยไม่มีการขึ้นบัญชี สำหรับการให้ได้รับเงินเดือนให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม กรณีที่เงินเดือนเดิมสูงกว่าขั้นสูงของระดับปฏิบัติการ ให้ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ทั้งนี้ ให้ดำเนินการออกคำสั่งพร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งและประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่มีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

๑๒. ผู้ได้รับการคัดเลือกที่ไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งตามกำหนด ให้ถือว่าผู้นั้นสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้ง

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๑๓. การดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ หากปรากฏว่าในการดำเนินการคัดเลือกมีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกพิจารณาแก้ไข หรือยกเลิกการคัดเลือกในครั้งนั้นได้

๑๔. กรณีที่ตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้ได้รับการคัดเลือกรายใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามประกาศรับสมัคร และตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ถือว่าผู้นั้นขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ทั้งนี้ หากผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งดำเนินการเพิกถอนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง และผู้นั้นจะเรียกร้องสิทธิใด ๆ มิได้

กรณีไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

สำนักงาน ก.ค.ศ.

หลักสูตรการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
ตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

การคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ กำหนดให้ทดสอบและประเมิน รวม ๓ ภาค ดังต่อไปนี้

ภาค ก ความรู้ความสามารถทั่วไป (๑๐๐ คะแนน)

ให้ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียนเกี่ยวกับความสามารถในการคิดหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงของคำ ข้อความ หรือข้อสรุปอย่างสมเหตุสมผลจากข้อความ และความสามารถในการอ่าน ความรู้ความเข้าใจในบทความ การสรุปความและตีความ การเลือกใช้คำหรือกลุ่มคำ การเรียงความ และการเขียนประโยคได้ถูกต้อง ตามหลักภาษาไทย และความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ภาค ข ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (๑๕๐ คะแนน)

๑. ให้ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการสอบปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น ๆ (๑๐๐ คะแนน) โดยต้องระบุวิธีการทดสอบไว้ในประกาศรับสมัครคัดเลือกให้ชัดเจน

๒. ประเมินผลการปฏิบัติงานจากรายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปี (๕๐ คะแนน) โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถพิเศษ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน และผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

ภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่ง (๕๐ คะแนน) ให้สัมภาษณ์ โดยพิจารณาจาก

๑. ประวัติส่วนตัวและการศึกษา
๒. บุคลิกภาพ ท่วงทีวาจา
๓. การมีปฏิภาณ
๔. เจตคติและอุดมการณ์
๕. วุฒิภาวะทางอารมณ์





ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๓

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๔๘
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/๒๕๓๓ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๓
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/๒๕๓๔ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๓
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๓ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๔
๕. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๐ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๙
๖. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๐ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐
๗. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๔ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑
๘. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. การให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกสายงาน ให้ทราบและถือปฏิบัติ ซึ่งต่อมาได้มีการปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๒-๘ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑-๘

๒. กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และการให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

๓. กำหนด...

๓. กำหนดบทเฉพาะกาลในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ดังนี้

๓.๑ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ก่อนวันที่มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะนี้ใช้บังคับ ให้ใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและวิทยฐานะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะเดิม ได้อีกเพียง ๑ ครั้ง ตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

๓.๒ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานและเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา อยู่ก่อนวันที่มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะนี้ใช้บังคับ ให้ใช้มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะเดิม และให้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอยู่ในตำแหน่งที่กำหนดให้มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานและเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาในมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะเดิม จนกว่าจะพ้นจากตำแหน่งเป็นการเฉพาะราย

ทั้งนี้ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑-๘ ก่อนมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
ศึกษาธิการภาค สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 รักษาราชการแทน
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๒
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๘
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔)

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

อาศัยตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. จึงกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ ให้เหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดีขึ้น ไว้ดังนี้

ประเภท ผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา

สายงาน การสอน

ชื่อตำแหน่ง ครูผู้ช่วย
ครู

ชื่อวิทยฐานะ ครูชำนาญการ
ครูชำนาญการพิเศษ
ครูเชี่ยวชาญ
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ประเภท ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา

สายงาน บริหารสถานศึกษา

ชื่อตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการ
รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการชำนาญการ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สายงาน บริหารการศึกษา

ชื่อตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ

ชื่อตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร
ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครชำนาญการพิเศษ
รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครเชี่ยวชาญพิเศษ

ชื่อตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ
รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด
ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด

ชื่อวิทยฐานะ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเชี่ยวชาญ
รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดชำนาญการพิเศษ
รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดเชี่ยวชาญพิเศษ

ประเภท บุคลากรทางการศึกษาอื่น

สายงาน นิเทศการศึกษา

ชื่อตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์

ชื่อวิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

ประเภท ผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา

สายงาน การสอน

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานการสอน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ชื่อตำแหน่ง

ครูผู้ช่วย

ครู

ชื่อวิทยฐานะ

ครูชำนาญการ

ครูชำนาญการพิเศษ

ครูเชี่ยวชาญ

ครูเชี่ยวชาญพิเศษ



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง **ครูผู้ช่วย**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๓ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการจัดการเรียนรู้

๑.๑ นำผลการวิเคราะห์หลักสูตร มาจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

๑.๒ ปฏิบัติการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร

๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียน ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน

๑.๔ เลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด

๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๑.๖ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

๑.๗ อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔

๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน

๒.๓ ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองหรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือปริญญาอื่น ที่ ก.ค.ศ. รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

๒. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือ หลักฐานที่คุรุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือหลักสูตร ที่รับผิดชอบ

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง ครู

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของครู ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๓ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการจัดการเรียนรู้

๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร โดยจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

๑.๒ ปฏิบัติการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร

๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียน ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน

๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้

๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

๑.๘ อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทย ที่ดีงาม

๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒.๓ ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

๓.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือปริญญาอื่น ที่ ก.ค.ศ. รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

๒. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

๓. ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลา ๒ ปี และผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

เป็นผู้ที่ ก.ค.ศ. อนุมัติสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา ๕๑ หรือ

ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือหลักสูตร ที่รับผิดชอบ

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ครูชำนาญการ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งครู ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

เป็นผู้ที่ ก.ค.ศ. อนุมัติสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา ๕๑ หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๔



มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ครูชำนาญการพิเศษ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น และพัฒนานวัตกรรมให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

เป็นผู้ที่ ก.ค.ศ. อนุมัติสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา ๕๑ หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ



ก.ค.ศ. กำหนดเมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ครูเชี่ยวชาญ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น พัฒนา และปรับเปลี่ยนนวัตกรรมให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

เป็นผู้ที่ ก.ค.ศ. อนุมัติสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา ๕๑ หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ก.ค.ศ. กำหนด ณ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ครูเชี่ยวชาญพิเศษ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน เผยแพร่และขยายผลนวัตกรรมและงานวิจัยจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษากับผู้อื่น และเป็นผู้นำ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

เป็นผู้ที่ ก.ค.ศ. อนุมัติสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา ๕๑ หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

๔. ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

ประเภท **ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา**

สายงาน **บริหารสถานศึกษา**

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานบริหารสถานศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารจัดการสถานศึกษา บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ชื่อตำแหน่ง
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ชื่อวิทยฐานะ
รองผู้อำนวยการชำนาญการ
รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการชำนาญการ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง **รองผู้อำนวยการสถานศึกษา**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากร ในสถานศึกษารองจากผู้อำนวยการสถานศึกษา และช่วยปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารจัดการสถานศึกษา บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นการช่วยปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๕ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ

๑.๑ พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ วางแผน ตรวจสอบ ทบทวน จัดทำ และพัฒนาหลักสูตร ประสานงานวิชาการ และนำหลักสูตรไปใช้ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

๑.๒ ปฏิบัติการสอน พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้

๑.๔ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

๑.๖ จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร ในสถานศึกษา และบริหารกิจการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

๒.๔ บริหารกิจการผู้เรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.๕ จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียน

๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับและติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้อง ชุมชนและเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การดูแลช่วยเหลือและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

๔.๒ จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน

๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

๒. ดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่งอย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้

๑.๑ ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ

๑.๒ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

๑.๓ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๑.๔ ตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไป

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง **ผู้อำนวยการสถานศึกษา**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร ในสถานศึกษา และปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารจัดการสถานศึกษา บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๕ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ

๑.๑ พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ วางแผน ตรวจสอบ ทบทวน จัดทำ และพัฒนาหลักสูตร ประสานงานวิชาการ และนำหลักสูตรไปใช้ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

๑.๒ ปฏิบัติการสอน พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้

๑.๔ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

๑.๖ จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร ในสถานศึกษา และบริหารกิจการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

๒.๔ บริหารกิจการผู้เรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.๕ จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

๒.๖ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียน

๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับและติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้อง ชุมชนและเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การดูแลช่วยเหลือและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

๔.๒ จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพครู และผู้เรียน

๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

๒. ดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่ง อย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้

๒.๑ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการชำนาญการ

๒.๒ ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒.๓ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒.๔ ตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไป

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **รองผู้อำนวยการชำนาญการ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการและแก้ไขปัญหาการบริหารงานทุกด้าน มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหาและพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และนำไปเผยแพร่ได้ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ผู้อำนวยการชำนาญการ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการและแก้ไขปัญหาการบริหารงานทุกด้าน มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และนำไปเผยแพร่ได้ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา พัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาและงานวิจัย ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เผยแพร่และขยายผลในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่าง และเป็นที่ยอมรับ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษากับผู้อื่น และเป็นผู้นำ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

๔. ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

ประเภท **ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา**

สายงาน **บริหารการศึกษา**

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานบริหารการศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา บริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ชื่อตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง **รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากร ในเขตพื้นที่การศึกษารองจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และช่วยปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา บริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นการช่วยปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๕ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา

๑.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษา กำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการศึกษา ของเขตพื้นที่การศึกษา ให้หน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาได้พัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษา

๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

๑.๔ ส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๑.๕ ส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สร้างและสนับสนุนให้หน่วยงานการศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๖ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

๒. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร

๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร ในเขตพื้นที่การศึกษา รองจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารงานตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสม

๒.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับและติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เรียน มีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในเขตพื้นที่การศึกษา ให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

๔.๒ จัดระบบการให้บริการในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔



๔.๓ ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา รวมถึงพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

๒. ดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่ง อย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้

๒.๑ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๒.๒ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒.๓ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒.๔ ตำแหน่งอื่น ที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไป

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง **ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากร ในเขตพื้นที่การศึกษา และปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา บริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๕ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา

๑.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษา กำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้หน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาได้พัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษา

๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

๑.๔ ส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๑.๕ ส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สร้างและสนับสนุนให้หน่วยงานการศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๖ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร

๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร ในเขตพื้นที่การศึกษา บริหารงานตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสม

๒.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

๒.๖ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของกรรมการและเลขานุการตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับและติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เรียน มีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในเขตพื้นที่การศึกษา ให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน



ก.ค.ศ. กำหนดเป็นที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔

๔.๒ จัดระบบการให้บริการในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๓ ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา รวมถึงพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

๒. ดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่ง อย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้

๒.๑ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ

๒.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

๒.๓ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒.๔ ตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไป

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีภาระงานบริหารและการจัดการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่น้อยกว่า ๑ ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๓

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๔๘
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/๒๕๓๓ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๓
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/๒๕๓๔ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๓
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๓ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๔
๕. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๐ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๙
๖. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๐ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐
๗. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๔ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑
๘. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. การให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกสายงาน ให้ทราบและถือปฏิบัติ ซึ่งต่อมาได้มีการปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๒-๘ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑-๘

๒. กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และการให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

๓. กำหนด...

๓. กำหนดบทเฉพาะกาลในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ดังนี้

๓.๑ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ก่อนวันที่มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะนี้ใช้บังคับ ให้ใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและวิทยฐานะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะเดิม ได้อีกเพียง ๑ ครั้ง ตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

๓.๒ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานและเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา อยู่ก่อนวันที่มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะนี้ใช้บังคับ ให้ใช้มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะเดิม และให้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอยู่ในตำแหน่งที่กำหนดให้มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานและเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาในมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะเดิม จนกว่าจะพ้นจากตำแหน่งเป็นการเฉพาะราย

ทั้งนี้ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑-๘ ก่อนมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
ศึกษาธิการภาค สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 รักษาราชการแทน
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๒
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๘
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๒๙

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔)

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

อาศัยตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. จึงกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ ให้เหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดีขึ้น ไว้ดังนี้

ประเภท ผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา

สายงาน การสอน

ชื่อตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย
	ครู
ชื่อวิทยฐานะ	ครูชำนาญการ
	ครูชำนาญการพิเศษ
	ครูเชี่ยวชาญ
	ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ประเภท ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา

สายงาน บริหารสถานศึกษา

ชื่อตำแหน่ง	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา
ชื่อวิทยฐานะ	รองผู้อำนวยการชำนาญการ
	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
	รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
	ผู้อำนวยการชำนาญการ
	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สายงาน บริหารการศึกษา

ชื่อตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ

ชื่อตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร
ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครชำนาญการพิเศษ
รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครเชี่ยวชาญพิเศษ

ชื่อตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ
รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด
ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด

ชื่อวิทยฐานะ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเชี่ยวชาญ
รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดชำนาญการพิเศษ
รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดเชี่ยวชาญพิเศษ

ประเภท บุคลากรทางการศึกษาอื่น

สายงาน นิเทศการศึกษา

ชื่อตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์

ชื่อวิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

ประเภท ผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา

สายงาน การสอน

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานการสอน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ชื่อตำแหน่ง

ครูผู้ช่วย

ครู

ชื่อวิทยฐานะ

ครูชำนาญการ

ครูชำนาญการพิเศษ

ครูเชี่ยวชาญ

ครูเชี่ยวชาญพิเศษ



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง **ครูผู้ช่วย**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๓ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการจัดการเรียนรู้

๑.๑ นำผลการวิเคราะห์หลักสูตร มาจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

๑.๒ ปฏิบัติการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร

๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียน ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน

๑.๔ เลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด

๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๑.๖ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

๑.๗ อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔

๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน

๒.๓ ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองหรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือปริญญาอื่น ที่ ก.ค.ศ. รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

๒. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือ หลักฐานที่คุรุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือหลักสูตร ที่รับผิดชอบ

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง ครู

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของครู ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๓ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการจัดการเรียนรู้

๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร โดยจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

๑.๒ ปฏิบัติการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร

๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียน ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน

๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้

๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

๑.๘ อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม

๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

๒.๓ ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

๓.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือปริญญาอื่น ที่ ก.ค.ศ. รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

๒. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

๓. ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลา ๒ ปี และผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

เป็นผู้ที่ ก.ค.ศ. อนุมัติสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา ๕๑ หรือ

ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือหลักสูตร ที่รับผิดชอบ

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ก.ค.ศ. กำหนดเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ครูชำนาญการ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งครู ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

เป็นผู้ที่ ก.ค.ศ. อนุมัติสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา ๕๑ หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๔



มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ครูชำนาญการพิเศษ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น และพัฒนานวัตกรรมให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

เป็นผู้ที่ ก.ค.ศ. อนุมัติสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา ๕๑ หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ก.ค.ศ. กำหนดเมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔



มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ครูเชี่ยวชาญ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น พัฒนา และปรับเปลี่ยนนวัตกรรมให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

เป็นผู้ที่ ก.ค.ศ. อนุมัติสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา ๕๑ หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ก.ค.ศ. กำหนด ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ครูเชี่ยวชาญพิเศษ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน เผยแพร่และขยายผลนวัตกรรมและงานวิจัยจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษากับผู้อื่น และเป็นผู้นำ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

เป็นผู้ที่ ก.ค.ศ. อนุมัติสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา ๕๑ หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

๔. ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

ประเภท **ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา**

สายงาน **บริหารสถานศึกษา**

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานบริหารสถานศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารจัดการสถานศึกษา บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ชื่อตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการ
รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการชำนาญการ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง **รองผู้อำนวยการสถานศึกษา**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากร ในสถานศึกษารองจากผู้อำนวยการสถานศึกษา และช่วยปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารจัดการสถานศึกษา บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นการช่วยปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๕ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ

๑.๑ พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ วางแผน ตรวจสอบ ทบทวน จัดทำ และพัฒนาหลักสูตร ประสานงานวิชาการ และนำหลักสูตรไปใช้ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

๑.๒ ปฏิบัติการสอน พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้

๑.๔ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

๑.๖ จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร ในสถานศึกษา และบริหารกิจการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

๒.๔ บริหารกิจการผู้เรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.๕ จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียน

๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับและติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้อง ชุมชนและเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การดูแลช่วยเหลือและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

๔.๒ จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน

๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

๒. ดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่งอย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้

๑.๑ ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ

๑.๒ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

๑.๓ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๑.๔ ตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไป

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง **ผู้อำนวยการสถานศึกษา**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากร ในสถานศึกษา และปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารจัดการสถานศึกษา บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๕ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ

๑.๑ พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ วางแผน ตรวจสอบ ทบทวน จัดทำ และพัฒนาหลักสูตร ประสานงานวิชาการ และนำหลักสูตรไปใช้ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

๑.๒ ปฏิบัติการสอน พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้

๑.๔ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

๑.๖ จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร ในสถานศึกษา และบริหารกิจการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

๒.๔ บริหารกิจการผู้เรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.๕ จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

๒.๖ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียน

๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับและติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้อง ชุมชนและเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การดูแลช่วยเหลือและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

๔.๒ จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๔



๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพครู และผู้เรียน

๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

๒. ดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่ง อย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้

๒.๑ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการชำนาญการ

๒.๒ ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒.๓ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒.๔ ตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไป

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **รองผู้อำนวยการชำนาญการ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการและแก้ไขปัญหาการบริหารงานทุกด้าน มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหาและพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และนำไปเผยแพร่ได้ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ผู้อำนวยการชำนาญการ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการและแก้ไขปัญหาการบริหารงานทุกด้าน มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และนำไปเผยแพร่ได้ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา พัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาและงานวิจัย ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เผยแพร่และขยายผลในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่าง และเป็นที่ยอมรับ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษากับผู้อื่น และเป็นผู้นำ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

๔. ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

ประเภท **ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา**

สายงาน **บริหารการศึกษา**

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานบริหารการศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา บริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ชื่อตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง **รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากร ในเขตพื้นที่การศึกษารองจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และช่วยปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา บริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นการช่วยปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๕ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา

๑.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษา กำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการศึกษา ของเขตพื้นที่การศึกษา ให้หน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาได้พัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษา

๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

๑.๔ ส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๑.๕ ส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สร้างและสนับสนุนให้หน่วยงานการศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๖ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

๒. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร

๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร ในเขตพื้นที่การศึกษา รองจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารงานตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสม

๒.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับและติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เรียน มีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในเขตพื้นที่การศึกษา ให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

๔.๒ จัดระบบการให้บริการในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔



๔.๓ ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา รวมถึงพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

๒. ดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่ง อย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้

๒.๑ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๒.๒ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒.๓ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒.๔ ตำแหน่งอื่น ที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไป

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง **ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากร ในเขตพื้นที่การศึกษา และปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา บริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๕ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา

๑.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษา กำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้หน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาได้พัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษา

๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

๑.๔ ส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๑.๕ ส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สร้างและสนับสนุนให้หน่วยงานการศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๖ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๔



๒. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร

๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร ในเขตพื้นที่การศึกษา บริหารงานตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสม

๒.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

๒.๖ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของกรรมการและเลขานุการตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับและติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เรียน มีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในเขตพื้นที่การศึกษา ให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน



ก.ค.ศ. กำหนดเป็นที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔

๔.๒ จัดระบบการให้บริการในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๓ ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา รวมถึงพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

๒. ดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่ง อย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้

๒.๑ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ

๒.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

๒.๓ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒.๔ ตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไป

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีภาระงานบริหารและการจัดการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่น้อยกว่า ๑ ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีภาระงานบริหารและการจัดการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และนำไปเผยแพร่ได้ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีภาระงานบริหารและการจัดการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และนำไปเผยแพร่ได้ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีภาระงานบริหารและการจัดการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษาด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหาและพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และนำไปเผยแพร่ได้ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่น้อยกว่า ๑ ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีภาระงานบริหารและการจัดการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษาด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหาและพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาและงานวิจัย ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เผยแพร่และขยายผลในวงวิชาชีพเป็นแบบอย่าง และเป็นที่ยอมรับ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษากับผู้อื่น และเป็นผู้นำ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

๔. ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

ประเภท **ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา**

สายงาน **บริหารการศึกษา**

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานบริหารการศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา บริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ชื่อตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร
ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครชำนาญการพิเศษ
รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครเชี่ยวชาญพิเศษ



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง **รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด**
รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.กรุงเทพมหานคร

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากร ในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบรองจากผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร และช่วยปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา บริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร เป็นการช่วยปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๕ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา

๑.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กำกับติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้หน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบได้พัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษา

๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ทั้งการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

๑.๔ ส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

๑.๕ ส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพ สร้างและสนับสนุนให้หน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๖ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้

๑.๗ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

๒. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร

๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบรองจากผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/ กรุงเทพมหานคร บริหารงานตามภารกิจให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสม

๒.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับและติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เรียน มีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

๔.๒ จัดระบบการให้บริการในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสาเพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๓ ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมถึงพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

๒. ดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่ง อย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้

๒.๑ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๒.๒ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒.๓ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และต้องมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒.๔ ตำแหน่งอื่น ที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไป

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง **ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด**
ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.กรุงเทพมหานคร

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากร ในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา บริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๕ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา

๑.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กำกับติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้หน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบได้พัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษา

๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ทั้งการศึกษาเพื่อคนพิการผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

๑.๔ ส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

๑.๕ ส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพ สร้างและสนับสนุนให้หน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๖ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้

ก.ค.ศ. กำหนดเมื่อ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๑.๗ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

๒. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร

๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร ในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ บริหารงานตามภารกิจให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสม

๒.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับและติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เรียน มีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๔.๒ จัดระบบการให้บริการในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสาเพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๓ ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมถึงพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

๒. ดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่ง อย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้

๒.๑ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครชำนาญการพิเศษ

๒.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

๒.๓ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒.๔ ตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไป

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดชำนาญการพิเศษ**
รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.กรุงเทพมหานครชำนาญการพิเศษ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร และมีภาระงานบริหารและการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ไม่น้อยกว่า ๑ ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดเชี่ยวชาญ**
รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.กรุงเทพมหานครเชี่ยวชาญ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร และมีภาระงานบริหารและการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และนำไปเผยแพร่ได้ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดเชี่ยวชาญ**
ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.กรุงเทพมหานครเชี่ยวชาญ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร และมีภาระงานบริหารและการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษาด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และนำไปเผยแพร่ได้ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ไม่น้อยกว่า ๑ ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดเชี่ยวชาญพิเศษ**
ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.กรุงเทพมหานครเชี่ยวชาญพิเศษ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร และมีภาระงานบริหารและการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่ายโดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาและงานวิจัย ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เผยแพร่และขยายผลในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่าง และเป็นที่ยอมรับ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษากับผู้อื่น และเป็นผู้นำ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

๔. ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

ประเภท **ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา**

สายงาน **บริหารการศึกษา**

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานบริหารการศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา บริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ชื่อตำแหน่ง
ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ
รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด
ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด

ชื่อวิทยฐานะ
ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเชี่ยวชาญ
รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดชำนาญการพิเศษ
รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดเชี่ยวชาญพิเศษ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง **ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากร ในสังกัด และปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา บริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๕ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา

๑.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนในอำเภอ ตามนโยบายและจุดเน้นของรัฐ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการศึกษาเอกชนในอำเภอ ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษา และนโยบายการเสริมสร้างสันติสุขในจังหวัดชายแดนภาคใต้และความต้องการของท้องถิ่น

๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในอำเภอ ทั้งในระบบ นอกระบบ สถาบันศึกษาปอเนาะ และศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

๑.๔ ส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในอำเภอ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในอำเภออย่างต่อเนื่อง

๑.๕ ส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนในอำเภอ ให้มีประสิทธิภาพ สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเอกชนในอำเภอเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๖ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาเอกชนในอำเภอ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูสถานศึกษาเอกชนและผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร

๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร ในสังกัด บริหารงานตามภารกิจให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปในสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

๒.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาเอกชนในอำเภอ

๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในอำเภอร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานเพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในอำเภอไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับและติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในอำเภอ ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษาเอกชนในอำเภอ ให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในอำเภอ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

๔.๒ จัดระบบการให้บริการในสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่สถานศึกษาและชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

๔.๓ ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของหน่วยงานการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา รวมถึงพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

๒. ดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่ง อย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้

๒.๑ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๒.๒ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒.๓ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒.๔ ตำแหน่งอื่น ที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไป

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง **รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากร ในสังกัดรองจากผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด และช่วยปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา บริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด เป็นการช่วยปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ซึ่งต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๕ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา

๑.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนในจังหวัด ตามนโยบายและจุดเน้นของรัฐ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการศึกษาเอกชนในจังหวัด ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษา และนโยบายการเสริมสร้างสันติสุขในจังหวัดชายแดนภาคใต้และความต้องการของท้องถิ่น

๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ทั้งในระบบ นอกระบบ สถาบันศึกษาปอเนาะ และศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

๑.๔ ส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดอย่างต่อเนื่อง

๑.๕ ส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ให้มีประสิทธิภาพ สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๖ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาเอกชนในจังหวัด ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูสถานศึกษาเอกชนและผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร

๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร ในสังกัด บริหารงานตามภารกิจให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปในหน่วยงานการศึกษาเอกชนในจังหวัด ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเอกชนในจังหวัด ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

๒.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาเอกชนในจังหวัด

๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเอกชนในจังหวัด

๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเอกชนในจังหวัด ไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับและติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเอกชนในจังหวัด ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในหน่วยงานการศึกษาเอกชนในจังหวัด ให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาเอกชนในจังหวัด เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

๔.๒ จัดระบบการให้บริการในหน่วยงานการศึกษาเอกชนในจังหวัด ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่สถานศึกษาและชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๔



๔.๓ ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของหน่วยงานการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา รวมถึงพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

๒. ดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่ง อย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้

๒.๑ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอชำนาญการพิเศษ

๒.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๒.๓ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒.๔ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒.๕ ตำแหน่งอื่น ที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไป

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง **ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากร ในสังกัด และปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา บริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๕ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา

๑.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนในจังหวัด ตามนโยบายและจุดเน้นของรัฐ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการศึกษาเอกชนในจังหวัด ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษา และนโยบายการเสริมสร้างสันติสุขในจังหวัดชายแดนภาคใต้และความต้องการของท้องถิ่น

๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ทั้งในระบบ นอกระบบ สถาบันศึกษาปอเนาะ และศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

๑.๔ ส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดอย่างต่อเนื่อง

๑.๕ ส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ให้มีประสิทธิภาพ สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๖ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาเอกชนในจังหวัด ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูสถานศึกษาเอกชนและผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร

๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร ในสังกัด บริหารงานตามภารกิจให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปในหน่วยงานการศึกษาเอกชนในจังหวัด ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเอกชนในจังหวัด ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

๒.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาเอกชนในจังหวัด

๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเอกชนในจังหวัด

๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเอกชนในจังหวัด ไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับและติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเอกชนในจังหวัด ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในหน่วยงานการศึกษาเอกชนในจังหวัด ให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาเอกชนในจังหวัด เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

๔.๒ จัดระบบการให้บริการในหน่วยงานการศึกษาเอกชนในจังหวัด ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่สถานศึกษาและชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

๔.๓ ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของหน่วยงานการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา รวมถึงพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

๒. ดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่ง อย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้

๒.๑ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดชำนาญการพิเศษ

๒.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเชี่ยวชาญ

๒.๓ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

๒.๔ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒.๕ ตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไป

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอชำนาญการพิเศษ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ และมีภาระงานบริหารและการจัดการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในอำเภอ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่น ที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเชี่ยวชาญ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ และมีภาระงานด้านการบริหารการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหาและพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในอำเภอ และนำไปเผยแพร่ได้ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดชำนาญการพิเศษ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด และมีภาระงานบริหารและการจัดการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเอกชนในจังหวัด มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ไม่น้อยกว่า ๑ ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่น ที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดเชี่ยวชาญ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด และมีภาระงานบริหารและการจัดการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเอกชนในจังหวัด และนำไปเผยแพร่ได้ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ก.ค.ศ. กำหนด ณ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดเชี่ยวชาญ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด และมีภาระงานบริหารและการจัดการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเอกชนในจังหวัด และนำไปเผยแพร่ได้ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ไม่น้อยกว่า ๑ ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ก.ค.ศ. กำหนดเมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดเชี่ยวชาญพิเศษ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด และมีภาระงานบริหารและการจัดการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาและงานวิจัย ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเอกชนในจังหวัด เผยแพร่และขยายผลในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่าง และเป็นที่ยอมรับ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษากับผู้อื่น และเป็นผู้นำ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

๔. ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

ประเภท บุคลากรทางการศึกษาอื่น

สายงาน นิเทศการศึกษา

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนิเทศการศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ชื่อตำแหน่ง

ศึกษานิเทศก์

ชื่อวิทยฐานะ

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง **ศึกษานิเทศก์**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการนิเทศการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๓ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการนิเทศการศึกษา

๑.๑ ออกแบบ จัดทำแผนการนิเทศการศึกษา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ มาตรฐานการศึกษาชาติ และหลักสูตร รวมทั้งนโยบาย จุดเน้น สภาพแวดล้อม ปัญหาและความต้องการจำเป็น ให้ครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา สามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

๑.๒ คัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย หรือวิธีการอื่นๆ ที่เหมาะสม ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา เพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล

๑.๓ นิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยง ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการ ประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ให้ครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล

๑.๔ รายงานผลการนิเทศ โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สะท้อนผลการนิเทศต่อครู สถานศึกษา หน่วยงาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนางานวิชาการ และการจัดการศึกษา ที่เกิดผลสัมฤทธิ์สูง

๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

๒.๑ วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายและความต้องการจำเป็น สังเคราะห์สารสนเทศที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน เพื่อวางแผนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา

๒.๒ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร และสถานประกอบการ รวมถึงภูมิปัญญาหรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา

๒.๓ ติดตามประเมินผลการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผลตามพันธกิจ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และความรอบรู้ในเนื้อหาที่นิเทศให้สูงขึ้น

๓.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา

๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการนิเทศการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์

๒. ดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่ง อย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้

๒.๑ ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ

๒.๒ ตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษา หลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดการประเมินผลการศึกษา และเครื่องมือการนิเทศ

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และมีภาระงานนิเทศการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นว่ามีการออกแบบและจัดทำแผนการนิเทศการศึกษา คัดสรรสร้าง พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา ปฏิบัติการนิเทศ ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา ส่งเสริมพัฒนางานวิชาการของหน่วยงานการศึกษา ประสานงานกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเน้นการมีส่วนร่วม และจัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาและให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการแก้ปัญหาการนิเทศการศึกษาให้มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการนิเทศการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์และมีภาระงานนิเทศการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นว่ามีการออกแบบและจัดทำแผนการนิเทศการศึกษา คัดสรรสร้าง พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา ส่งเสริมพัฒนางานวิชาการของหน่วยงานการศึกษา ประสานงานกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเน้นการมีส่วนร่วม และจัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น และพัฒนานวัตกรรมให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพสูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการนิเทศการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และมีภาระงานนิเทศการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นว่ามีการออกแบบและจัดทำแผนการนิเทศการศึกษา คัดสรรสร้าง พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา ส่งเสริมพัฒนางานวิชาการของหน่วยงานการศึกษา ประสานงานกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเน้นการมีส่วนร่วม และจัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น พัฒนา และปรับเปลี่ยนนวัตกรรมให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพสูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำและสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการนิเทศการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๔

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ **ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์และมีภาระงานนิเทศการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นว่ามีการออกแบบและจัดทำแผนการนิเทศการศึกษา คัดสรรสร้าง พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา ส่งเสริมพัฒนางานวิชาการของหน่วยงานการศึกษา ประสานงานกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเน้นการมีส่วนร่วม และจัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน เผยแพร่และขยายผลนวัตกรรมและงานวิจัย จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำและสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวงวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการนิเทศการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

๔. ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

การให้ได้รับเงินเดือนในแต่ละตำแหน่งและแต่ละวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/๑๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔)

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้ใดจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด วิทยฐานะใด จะได้รับเงินเดือนอย่างใด ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

อาศัยตามความในมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๓๑ และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. จึงกำหนดการให้ได้รับเงินเดือนในแต่ละตำแหน่งและแต่ละวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ไว้ดังนี้

ประเภท ผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา

สายงาน การสอน

ชื่อตำแหน่ง

ครูผู้ช่วย	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับครูผู้ช่วย
ครู	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๑ คศ.๒ คศ.๓ คศ.๔ หรือ คศ.๕ แล้วแต่กรณี

กรณีผู้ที่ผ่านการประเมินให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

ครูชำนาญการ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๒ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
ครูชำนาญการพิเศษ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๓ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
ครูเชี่ยวชาญ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	ให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอันดับ คศ. ๕

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔



ประเภท ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา

สายงาน บริหารสถานศึกษา

ชื่อตำแหน่ง

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ. ๑ คศ.๒ คศ.๓ หรือ คศ.๔ แล้วแต่กรณี
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๑ คศ.๒ คศ.๓ คศ.๔ หรือ คศ.๕ แล้วแต่กรณี

กรณีผู้ที่ผ่านการประเมินให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

รองผู้อำนวยการชำนาญการ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๒ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๓ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
ผู้อำนวยการชำนาญการ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๒ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๓ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ	ให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอันดับ คศ. ๕

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๑

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สายงาน บริหารการศึกษา

ชื่อตำแหน่ง

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๓ หรือ คศ.๔ แล้วแต่กรณี
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ หรือ คศ.๕ แล้วแต่กรณี

กรณีผู้ที่ผ่านการประเมินให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๓ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ	ให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอันดับ คศ. ๕

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ชื่อตำแหน่ง

รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๓ หรือ คศ.๔ แล้วแต่กรณี
ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ หรือ คศ.๕ แล้วแต่กรณี

กรณีผู้ที่ผ่านการประเมินให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ชำนาญการพิเศษ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๓ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร เชี่ยวชาญ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร เชี่ยวชาญ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร เชี่ยวชาญพิเศษ	ให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอันดับ คศ. ๕

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔



ชื่อตำแหน่ง

ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๓ หรือ คศ.๔ แล้วแต่กรณี
รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๓ หรือ คศ.๔ แล้วแต่กรณี
ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ หรือ คศ.๕ แล้วแต่กรณี

กรณีผู้ที่ผ่านการประเมินให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอชำนาญการพิเศษ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๓ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเชี่ยวชาญ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดชำนาญการพิเศษ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๓ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดเชี่ยวชาญ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ



ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดเชี่ยวชาญ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดเชี่ยวชาญพิเศษ	ให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอันดับ คศ. ๕

ประเภท บุคลากรทางการศึกษาอื่น

สายงาน นิเทศการศึกษา

ชื่อตำแหน่ง

ศึกษานิเทศก์	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๑ คศ.๒ คศ.๓ คศ.๔ หรือ คศ.๕ แล้วแต่กรณี

กรณีผู้ที่ผ่านการประเมินให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๒ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๓ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ และเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ
ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ	ให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอันดับ คศ. ๕

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เปลี่ยนตำแหน่ง ย้าย หรือโอน ให้ได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

ก.ค.ศ. กำหนดวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง การลดระยะเวลาตามเงื่อนไขคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย การลดระยะเวลาตามเงื่อนไขคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกสายงาน ให้ทราบและถือปฏิบัติ โดยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะของสายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา กำหนดให้มีการลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ จาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติกำหนดให้ลดระยะเวลาตามเงื่อนไขคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยเงื่อนไขดังกล่าวจะนำไปใช้เมื่อหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ที่ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ ตามหนังสือที่อ้างถึงมีผลใช้บังคับ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการภาค สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 รักษาราชการแทน
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดี
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๘
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย

การลดระยะเวลาตามเงื่อนไขคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/๑๕ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔)

เพื่อให้การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๔๒ และมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. จึงได้กำหนดเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

สายงานการสอน

๑. ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามเงื่อนไขในข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๑.๑ เป็นผู้มีความสามารถทางภาษาต่างประเทศ สูงกว่าระดับ B1 หรือ สำหรับครูผู้สอนในกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ ต้องมีระดับผลการทดสอบความสามารถทางภาษา สูงกว่าระดับ B2 โดยให้เทียบกับเกณฑ์ผลการทดสอบ Common European Framework of Reference for Language (CEFR) ตามหลักเกณฑ์การเทียบเคียงผลการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความสามารถทางภาษาต่างประเทศ ต้องมีอายุไม่เกิน ๒ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ และหากผู้ขอมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทำให้มีระดับผลการทดสอบความสามารถทางภาษาเพิ่มขึ้น ก็สามารถใช้ผลการทดสอบในระดับที่เพิ่มขึ้นซึ่งมีอายุไม่เกิน ๒ ปี นั้น ขอลดระยะเวลาในการขอเลื่อนวิทยฐานะในวิทยฐานะถัดไปได้

๑.๒ เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความยากลำบาก โดยเป็นพื้นที่ที่เป็นเกาะ หรือบนภูเขาสูง หรือหุบเขา หรือเชิงเขา ที่ไม่สามารถเดินทางด้วยพาหนะใด ๆ ได้สะดวกตลอดปี หรือพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อความมั่นคงของประเทศ หรือเหตุอื่น ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่พิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ทั้งนี้ หากได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามเงื่อนไขข้อนี้ไปแล้ว และได้อยู่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่พิเศษต่อเนื่องไปอีก ไม่น้อยกว่า ๓ ปี ก็สามารถใช้เงื่อนไขข้อนี้ขอลดระยะเวลาในการขอเลื่อนวิทยฐานะในวิทยฐานะถัดไปได้

๑.๓ เป็นผู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับคุณวุฒิที่สูงขึ้นในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ (ยกเว้นสาขาทางด้านการบริหารการศึกษา) ทั้งนี้ คุณวุฒิที่จะนำมาใช้ในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะต้องเป็นคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง และเป็นคุณวุฒิระดับสูงสุดของผู้ขอเท่านั้นไม่ให้นำคุณวุฒิระดับเดียวกันมาใช้ซ้ำอีก

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๑.๔ เป็นผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพชั้น ๘ (กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ระดับ ๘) ซึ่งได้รับการรับรองจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และให้นำมาใช้ลดระยะเวลาได้เพียงครั้งเดียว

๒. ผู้มีคุณสมบัติตามเงื่อนไขในข้อ ๑.๑-๑.๔ ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ๔ รอบการประเมินการเลื่อนเงินเดือนล่าสุดติดต่อกันก่อนยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยจะขอใช้สิทธิตามเงื่อนไขดังกล่าวในการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะใดก็ได้

๓. เงื่อนไขดังกล่าวข้างต้นไม่ครอบคลุมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐

สายงานบริหารสถานศึกษา

๑. ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามเงื่อนไขในข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๑.๑ เป็นผู้มีความสามารถทางภาษาต่างประเทศ สูงกว่าระดับ B1 โดยให้เทียบกับเกณฑ์ผลการทดสอบ Common European Framework of Reference for Language (CEFR) ตามหลักเกณฑ์การเทียบเคียงผลการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความสามารถทางภาษาต่างประเทศ ต้องมีอายุไม่เกิน ๒ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ และหากผู้ขอมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทำให้มีระดับผลการทดสอบความสามารถทางภาษาเพิ่มขึ้น ก็สามารถใช้ผลการทดสอบในระดับที่เพิ่มขึ้นซึ่งมีอายุไม่เกิน ๒ ปี นั้น ขอลดระยะเวลาในการขอเลื่อนวิทยฐานะในวิทยฐานะถัดไปได้

๑.๒ เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความยากลำบาก โดยเป็นพื้นที่ที่เป็นเกาะ หรือบนภูเขาสูง หรือหุบเขา หรือเชิงเขา ที่ไม่สามารถเดินทางด้วยพาหนะใด ๆ ได้สะดวกตลอดปี หรือพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อความมั่นคงของประเทศ หรือเหตุอื่น ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่พิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ทั้งนี้ หากได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามเงื่อนไขข้อนี้ไปแล้ว และได้อยู่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่พิเศษต่อเนื่องไปอีก ไม่น้อยกว่า ๓ ปี ก็สามารถใช้เงื่อนไขข้อนี้ขอลดระยะเวลาในการขอเลื่อนวิทยฐานะในวิทยฐานะถัดไปได้

๑.๓ เป็นผู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับคุณวุฒิที่สูงขึ้นในระดับปริญญาเอกที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งนี้ คุณวุฒิที่จะนำมาใช้ในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะต้องเป็นคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง และไม่ให้นำคุณวุฒิระดับเดียวกันมาใช้ซ้ำอีก

๑.๔ เป็นผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพชั้น ๘ (กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ระดับ ๘) ซึ่งได้รับการรับรองจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และให้นำมาใช้ลดระยะเวลาได้เพียงครั้งเดียว

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒. ผู้มีคุณสมบัติตามเงื่อนไขในข้อ ๑.๑–๑.๔ ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ๔ รอบการประเมินการเลื่อนเงินเดือนล่าสุดติดต่อกันก่อนยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยจะขอใช้สิทธิตามเงื่อนไขดังกล่าวในการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะใดก็ได้

๓. เงื่อนไขดังกล่าวข้างต้นไม่ครอบคลุมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐

สายงานนิเทศการศึกษา

๑. ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามเงื่อนไขในข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๑.๑ เป็นผู้มีความสามารถทางภาษาต่างประเทศ สูงกว่าระดับ B1 โดยให้เทียบกับเกณฑ์ผลการทดสอบ Common European Framework of Reference for Language (CEFR) ตามหลักเกณฑ์การเทียบเคียงผลการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความสามารถทางภาษาต่างประเทศ ต้องมีอายุไม่เกิน ๒ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ และหากผู้ขอมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทำให้มีระดับผลการทดสอบความสามารถทางภาษาเพิ่มขึ้น ก็สามารถใช้ผลการทดสอบในระดับที่เพิ่มขึ้นซึ่งมีอายุไม่เกิน ๒ ปี นั้น ขอลดระยะเวลาในการขอเลื่อนวิทยฐานะในวิทยฐานะถัดไปได้

๑.๒ เป็นผู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับคุณวุฒิที่สูงขึ้นในระดับปริญญาเอกที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งนี้ คุณวุฒิที่จะนำมาใช้ในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะต้องเป็นคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง และไม่ให้นำคุณวุฒิระดับเดียวกันมาใช้ซ้ำอีก

๒. ผู้มีคุณสมบัติตามเงื่อนไขในข้อ ๑.๑–๑.๒ ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ๔ รอบการประเมินการเลื่อนเงินเดือนล่าสุดติดต่อกันก่อนยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยจะขอใช้สิทธิตามเงื่อนไขดังกล่าวในการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะใดก็ได้

๓. เงื่อนไขดังกล่าวข้างต้นไม่ครอบคลุมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐

สำนักงาน ก.ค.ศ.



ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ
และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒

โดยที่สมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและยืดหยุ่น เป็นไปอย่างมีระบบและเกิดประสิทธิภาพแก่งานของทางราชการยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๐ วรรคหนึ่ง และข้อ ๑๑ วรรคสอง ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการจึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการไว้ เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒"

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

"การสรรหา" หมายความว่า การเสาะแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ส่วนราชการกำหนดจำนวนหนึ่ง เพื่อที่จะทำการเลือกสรร

"การเลือกสรร" หมายความว่า การพิจารณาบุคคลที่ได้ทำการสรรหาทั้งหมดและทำการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมที่สุด

"พนักงานราชการทั่วไป" หมายความว่า พนักงานราชการในกลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

"พนักงานราชการพิเศษ" หมายความว่า พนักงานราชการในกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

ข้อ ๔ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานราชการ ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ และด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ข้อ ๕ ในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป ให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการ มีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย

(ก) หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	เป็นประธาน
(ข) ผู้แทนที่รับผิดชอบงานหรือโครงการที่มีตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร	เป็นกรรมการ
(ค) นักทรัพยากรบุคคล หรือผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่	เป็นกรรมการและเลขานุการ

การเลือกสรรตำแหน่งใด ถ้าหัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควรให้มีผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ร่วมเป็นคณะกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการอาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น เป็นคณะกรรมการทั้งจากภายในหรือภายนอกส่วนราชการก็ได้

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในประกาศรับสมัคร

การดำเนินการตามข้อนี้ คณะกรรมการอาจแต่งตั้งคณะกรรมการอื่นเพื่อดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้ เช่น คณะกรรมการออกข้อสอบ คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ เป็นต้น

ข้อ ๖ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ดังนี้

(๑) ให้ส่วนราชการจัดทำประกาศรับสมัคร ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะงาน กลุ่มงานตามลักษณะงาน ชื่อตำแหน่ง ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทนที่จะได้รับ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรร เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรร และเงื่อนไขการจ้างอื่นๆ ตลอดจน กำหนดวันและเวลาของกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อประกาศให้ผู้มีสิทธิสมัครทราบ

ประกาศรับสมัครนั้น ให้ปิดไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป และให้แพร่ข่าวการรับสมัครในเว็บไซต์ของส่วนราชการ และเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. โดยให้มีระยะเวลาแพร่ข่าวไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ก่อนกำหนดวันรับสมัคร

(๒) ส่วนราชการอาจกำหนดค่าธรรมเนียมในการสอบได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๓) ส่วนราชการอาจกำหนดระยะเวลาในการรับสมัครได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ ต้องไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

(๔) ให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์การเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

(๕) ให้ส่วนราชการกำหนดคะแนนเต็มของความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะแต่ละเรื่องได้ตามความจำเป็นและสอดคล้องกับตำแหน่งงาน ทั้งนี้ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเรื่องใด ที่จำเป็นและสอดคล้องกับตำแหน่งงานมากที่สุดควรมีน้ำหนักของคะแนนเต็มมากที่สุด

(๖) ให้ส่วนราชการกำหนดวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละเรื่อง ด้วยวิธีการหลายวิธี หรือความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะหลาย ๆ เรื่อง ประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินวิธีเดียวกัน ตามที่เห็นว่าเหมาะสม และสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จะประเมินดังกล่าว

(๗) ส่วนราชการจะกำหนดให้มีการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่มีคะแนนเต็มมากที่สุด และประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินเฉพาะเรื่องนั้นเพื่อเข้ารับการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในเรื่องที่เหลืออยู่ต่อไปก็ได้

(๘) ให้ส่วนราชการกำหนดเกณฑ์การตัดสินให้เป็นผู้ผ่านการเลือกสรรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการได้ตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับตำแหน่งงาน

การดำเนินการตาม (๑) ถึง (๘) ส่วนราชการอาจให้คณะกรรมการพิจารณาก่อนเสนอหัวหน้าส่วนราชการลงนามในประกาศรับสมัครก็ได้

ข้อ ๗ เมื่อคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไปเสร็จสิ้นแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินการต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรและดำเนินการจัดจ้างต่อไป

ข้อ ๘ ให้บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรมีอายุตามที่เห็นสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน ๒ ปี นับแต่วันประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร และการจัดจ้างพนักงานราชการต้องเรียกมารายงานตัวและทำสัญญาจ้างภายในอายุบัญชี

ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นที่จะจัดจ้างพนักงานราชการภายหลังบัญชีหมดอายุ ต้องเป็นกรณีที่ส่วนราชการได้ดำเนินการเรียกผู้ผ่านการเลือกสรรมารายงานตัวภายในระยะเวลาของอายุบัญชี และต้องทำสัญญาจ้างให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน นับจากวันที่บัญชีหมดอายุ

ข้อ ๙ ในกรณีที่บัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรพนักงานราชการยังไม่หมดอายุและส่วนราชการมีตำแหน่งว่างเพิ่ม หัวหน้าส่วนราชการอาจจัดจ้างผู้ผ่านการเลือกสรรจากบัญชีดังกล่าวก็ได้ โดยตำแหน่งว่างดังกล่าวต้องเป็นตำแหน่งว่างในงานลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน หากเป็นตำแหน่งว่างในชื่อตำแหน่งเดียวกัน ให้ส่วนราชการจัดจ้างเป็นพนักงานราชการตามลำดับที่ที่สอบได้ แต่หากเป็นตำแหน่งว่างในชื่อตำแหน่งอื่น ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการที่จะจัดจ้างตามลำดับที่ หรือประเมินความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะเพิ่มเติมก็ได้ ในกรณีที่มีการประเมินเพิ่มเติม ให้แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ส่วนราชการกำหนดเพิ่มเติม ตามข้อ ๖ (๔) ถึง (๘)

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่ส่วนราชการมีตำแหน่งว่าง และไม่มีบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรพนักงานราชการ หัวหน้าส่วนราชการอาจใช้บัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรพนักงานราชการของส่วนราชการอื่นได้ ซึ่งตำแหน่งที่จะขอใช้บัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรกับตำแหน่งที่ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรไว้ จะต้องมีลักษณะงานเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน โดยส่วนราชการผู้จะขอใช้บัญชีประสานกับส่วนราชการเจ้าของบัญชีโดยตรงในเรื่องจำนวนรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร และให้แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ส่วนราชการกำหนดเพิ่มเติมตามข้อ ๖ (๔) ถึง (๘) โดยการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรมีระยะเวลาหมดอายุบัญชีเท่าระยะเวลาของอายุบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรที่ขอใช้

สำหรับผู้ผ่านการเลือกสรรที่ไม่ประสงค์ไปรับการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพิ่มเติมในส่วนราชการที่ขอใช้บัญชี หรือผู้ผ่านการเลือกสรรที่ไปรับการประเมินในส่วนราชการที่ขอใช้บัญชีและไม่ผ่านการประเมิน จะยังมีสิทธิที่จะได้รับการจัดจ้างในบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรของส่วนราชการเจ้าของบัญชี และกรณีที่สละสิทธิการจัดจ้างในบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรของส่วนราชการเจ้าของบัญชีจะไม่ถือว่าสละสิทธิการจัดจ้างในบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรของส่วนราชการผู้ขอใช้บัญชี

ข้อ ๑๑ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการพิเศษ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ดังนี้

(๑) ให้หัวหน้าส่วนราชการและผู้รับผิดชอบงานหรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรรกำหนดขอบข่ายงานของตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติของตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทนที่จะได้รับ หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกสรรที่จำเป็นเหมาะสมและสอดคล้องกับตำแหน่ง เกณฑ์การตัดสิน และเงื่อนไขการจ้างอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตลอดจน แสดงแหล่งข้อมูลที่จะสรรหา ได้แก่ สถาบันการเงิน องค์การระหว่างประเทศ สมาคมอาชีพ สถานทูต ศูนย์ที่ปรึกษากระทรวงการคลัง ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจต่างๆ ที่เคยจ้างบุคคลในงานประเภทเดียวกัน หรือแหล่งข้อมูลอื่นๆ ตามที่เห็นสมควร

(๒) หัวหน้าส่วนราชการ หรือคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งและผู้รับผิดชอบงานหรือโครงการ ดำเนินการสรรหารายชื่อผู้ที่มีความเหมาะสมจากแหล่งข้อมูลที่กำหนด และเลือกสรรพนักงานราชการพิเศษจากรายชื่อดังกล่าว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกสรร และเกณฑ์การตัดสินที่กำหนด

(๓) เมื่อส่วนราชการได้ชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานราชการพิเศษแล้ว ให้หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการจัดจ้างผู้นั้นต่อไป

ข้อ ๑๒ ผู้ได้รับการสรรหาและเลือกสรรให้เป็นพนักงานราชการจะต้องทำสัญญาจ้างตามแบบที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนดท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่มีการประกาศขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรพนักงานราชการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ แล้ว ให้อายุบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรนั้นมีระยะเวลาเท่าที่เหลืออยู่เดิมตามที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗

การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ ก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการตามประกาศดังกล่าวจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๒

ลงชื่อ

(นายวีระชัย วีระเมธีกุล)

รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี

ประธานคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

สัญญาเลขที่ ...../.....

สัญญาจ้างพนักงานราชการ

กรม/สำนักงาน .....

สัญญาจ้างพนักงานราชการฉบับนี้ ทำขึ้น ณ ..... เมื่อวันที่ ..... ระหว่างกรม/สำนักงาน ..... โดย ..... ตำแหน่ง ..... ผู้แทน/ผู้รับมอบอำนาจตามคำสั่งกรม/สำนักงาน ..... ที่...../..... ลงวันที่ ..... ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า "กรม/สำนักงาน" ฝ่ายหนึ่ง กับนาย/นาง/นางสาว ..... อายุ ..... ปี หมายเลขประจำตัวของผู้ถือบัตรประจำตัวประชาชน ..... อยู่บ้านเลขที่ ..... ถนน ..... ซอย ..... แขวง/ตำบล ..... เขต/อำเภอ ..... จังหวัด ..... รหัสไปรษณีย์ ..... โทรศัพท์ ..... ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า "พนักงานราชการ"อีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งสองฝ่ายต่างได้ตกลงร่วมกันทำสัญญาจ้างไว้ต่อกัน ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 กรม/สำนักงานตกลงจ้าง และพนักงานราชการตกลงรับจ้างทำงานให้แก่กรม/สำนักงานโดยเป็นพนักงานราชการ ดังต่อไปนี้

☐ พนักงานราชการพิเศษ

ลักษณะงาน .....

☐ พนักงานราชการทั่วไป

กลุ่มงาน .....

ตำแหน่ง .....

ข้อ 2 พนักงานราชการมีหน้าที่รับผิดชอบภาระงานตามรายละเอียดที่กรม/สำนักงานกำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง และให้ถือว่าเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างนี้

ในกรณีที่มีปัญหาว่างานใดเป็นหน้าที่การงานตามสัญญาจ้างนี้หรือไม่ หรือกรณีที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับข้อความของสัญญาจ้าง หรือข้อความในเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง ให้กรม/สำนักงานเป็นผู้วินิจฉัย และพนักงานราชการจะต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยนั้น

ข้อ 3 กรม/สำนักงานตกลงจ้างพนักงานราชการมีกำหนด .... ปี ..... เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ ... เดือน ..... พ.ศ. ..... และสิ้นสุดในวันที่ .... เดือน ..... พ.ศ. .....

กำหนดระยะเวลาการมาปฏิบัติงานที่กรม/สำนักงานให้เป็นไปตามรายละเอียดแนบท้ายสัญญาจ้าง และให้ถือว่าเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้าง

ข้อ 4 กรม/สำนักงานตกลงจ่าย และพนักงานราชการตกลงรับค่าตอบแทน ดังนี้

.....

.....

.....

ทั้งนี้ พนักงานราชการต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการเสียภาษีเงินได้ โดยกรม/สำนักงานจะเป็นผู้หักไว้ ณ ที่จ่าย

ข้อ 5 พนักงานราชการอาจได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 หรือตามที่คณะกรรมการ หรือกรม/สำนักงานกำหนด

ข้อ 6 กรม/สำนักงานจะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กรม/สำนักงานกำหนด

ผลการประเมินตามวรรคหนึ่งเป็นประการใด ให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ 7 สัญญานี้สิ้นสุดลงเมื่อเข้ากรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) เข้ากรณีใดกรณีหนึ่งตามที่กำหนดในข้อ 28 ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547

(2) พนักงานราชการลาออกจากการปฏิบัติงาน ตามข้อ 29 ของระเบียบสำนัก-นายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547

(3) มีการเลิกสัญญาจ้างตามข้อ 30 ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547

(4) เหตุอื่น ๆ ดังต่อไปนี้

.....

.....

.....

(5) เหตุอื่น ๆ ตามที่กรม/สำนักงานประกาศกำหนด

ข้อ 8 พนักงานราชการมีหน้าที่ต้องรักษาวินัยและยอมรับการลงโทษทางวินัยตามที่กำหนดในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 และหรือที่กรม/สำนักงานประกาศกำหนด

ข้อ 9 ในกรณีพนักงานราชการละทิ้งงานก่อนครบกำหนดเวลาตามข้อ 3 หรือปฏิบัติงานใดๆ จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่กรม/สำนักงาน ในระหว่างอายุสัญญาพนักงานราชการยินยอมชดใช้ค่าเสียหายให้กรม/สำนักงานทุกประการภายในกำหนดเวลาที่กรม/สำนักงานเรียกร้องให้ชดใช้ และยินยอมให้กรม/สำนักงานหักค่าจ้างหรือเงินอื่นใดที่พนักงานราชการมีสิทธิได้รับจากกรม/สำนักงานเป็นการชดใช้ค่าเสียหายได้ เว้นแต่ความเสียหายนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัย

ข้อ 10 พนักงานราชการจะต้องปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ประกาศหรือมติของคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ประกาศหรือคำสั่งของกรม/สำนักงานที่ออกตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547

ข้อ 11 พนักงานราชการจะต้องประพฤติ และปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของทางราชการ ทั้งที่ได้ออกใช้บังคับแก่พนักงานราชการอยู่แล้วก่อนวันที่ลงนามในสัญญาจ้างนี้ และที่จะออกใช้บังคับต่อไปในภายหลัง โดยพนักงานราชการยินยอมให้ถือว่า กฎหมาย ระเบียบ หรือคำสั่งต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างนี้

ข้อ 12 พนักงานราชการต้องปฏิบัติงานให้กับกรม/สำนักงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน โดยแสวงหาความรู้และทักษะเพิ่มเติมหรือกระทำการใด ๆ เพื่อให้ผลงานในหน้าที่มีคุณภาพดีขึ้น ทั้งนี้ ต้องรักษาผลประโยชน์ และชื่อเสียงของราชการ และไม่เปิดเผยความลับหรือข้อมูลของทางราชการให้ผู้หนึ่งผู้ใดทราบ โดยมิได้รับอนุญาตจากผู้รับผิดชอบงานนั้น ๆ

ข้อ 13 ในระหว่างอายุสัญญาจ้างนี้ หากพนักงานราชการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างแล้วก่อให้เกิดผลงานสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ ให้ลิขสิทธิ์ของผลงานดังกล่าวเป็นกรรมสิทธิ์ของกรม/สำนักงาน

ข้อ 14 พนักงานราชการจะต้องรับผิดชอบต่อการละเมิดบทบัญญัติแห่งกฎหมายหรือสิทธิใดๆ ในสิทธิบัตร หรือลิขสิทธิ์ของบุคคลที่สาม ซึ่งพนักงานราชการนำมาใช้ในการปฏิบัติตามสัญญานี้

ข้อ 15 สิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานราชการนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ทางราชการกำหนดไว้

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับมีข้อความถูกต้องตรงกัน คู่สัญญาอ่าน ตรวจสอบและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานต่อหน้าพยาน ณ วัน เดือน ปี ดังกล่าวข้างต้น และต่างฝ่ายต่างเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

(ลงชื่อ) ..... กรม/สำนักงาน
(.....)

(ลงชื่อ) ..... พนักงานราชการ
(.....)

(ลงชื่อ) ..... พยาน
(.....)

(ลงชื่อ..... พยาน
(.....)

เอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง

ผนวก ก.

หน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานราชการ

1. พนักงานราชการพิเศษ (ให้ระบุขอบเขตของลักษณะการปฏิบัติงาน ระยะเวลา ผลผลิต หรือวิธีปฏิบัติงานกรณีอื่นที่แสดงให้เห็นผลสำเร็จของงาน)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. พนักงานราชการทั่วไป (ให้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบหรือผลผลิตตามระยะเวลา)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

หมายเหตุ 1. ในกรณีที่กรม/สำนักงานได้กำหนดรายละเอียดมาตรฐานทั่วไปของงานในตำแหน่งใดไว้แล้ว อาจกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานราชการให้ปฏิบัติตามที่กรม/สำนักงานกำหนดไว้ สำหรับตำแหน่งนั้นก็ได้

2. ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ กรม/สำนักงาน อาจมีคำสั่งมอบหมายงานให้พนักงานราชการปฏิบัติเป็นพิเศษนอกเหนือจากขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ได้ โดยไม่ต้องแก้ไขสัญญา และพนักงานราชการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งของกรม/สำนักงาน โดยถือเป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามสัญญานี้

เอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง

ผนวก ข.

กำหนดระยะเวลาการมาปฏิบัติหน้าที่

1. **พนักงานราชการพิเศษ**

☐ ปฏิบัติงานตามเวลาการปฏิบัติราชการปกติ

☐ ปฏิบัติงานตามระยะเวลา ดังนี้ .....

.....

.....

☐ ปฏิบัติงานตามผลผลิตของงาน ดังนี้ .....

.....

.....

☐ อื่น ๆ .....

.....

.....

2. **พนักงานราชการทั่วไป**

☐ ปฏิบัติงานตามเวลาการปฏิบัติราชการปกติ

☐ ปฏิบัติงานตามระยะเวลา ดังนี้ .....

.....

.....

☐ อื่น ๆ .....

.....

.....

หมายเหตุ ในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ กรม/สำนักงาน อาจมีคำสั่งเปลี่ยนแปลงระยะเวลาการมาปฏิบัติหน้าที่หรือมีคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างอื่นได้ โดยไม่ต้องแก้ไขสัญญา และพนักงานราชการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งของกรม/สำนักงาน โดยถือเป็นการกำหนดระยะเวลาการมาปฏิบัติงานตามสัญญานี้



สพป.สุพรรณบุรี เขต 1
เลขที่รับ 4723
วันที่ 29 มี.ค. 2564
เวลา 12:35 น.

กลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรฯ
เลขที่รับ 1080
วันที่ 29 มี.ค. 2564
เวลา 12:35 น.

ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๑๖๕๒

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การสิ้นสุดสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๒๐/๑๔๔๐๒ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔
๒. สำเนาหนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๑๕ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ มีประเด็นข้อสงสัยเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างชั่วคราวและการจ้างพนักงานราชการ กรณีการสิ้นสุดสัญญาจ้างของผู้ที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ในระหว่างระยะเวลาสัญญาจ้าง ว่าจะสิ้นสุดการจ้างเมื่ออายุตัวครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ หรือสิ้นสุดสัญญาจ้างเมื่อพ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่าการสิ้นสุดสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ จะสิ้นสุดสัญญาจ้างเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิพนธ์ ก้องเวหา)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล ๑
โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๕๖๖๒

สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เลขที่ 25765
วันที่ 19 มี.ค. 2564
เวลา
กระทรวงการคลัง

ที่ กค ๐๔๒๐/๑๔๔๐๒

กรมบัญชีกลาง
ถนนพระรามที่ ๖ กทม. ๑๐๔๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔

กลุ่มบริหารทั่วไป สพร.
เลขที่รับ 6016
วันที่ ๑๙ มี.ค. ๒๕๖๔ เวลา น.
เสนอ กลุ่มบริหารงานบุคคล 1

เรื่อง หารือเรื่องการสิ้นสุดสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อ้างถึง หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/๑๒๓๙ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึงแจ้งว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑ ขอหารือการสิ้นสุดสัญญาจ้างการจ้างลูกจ้างชั่วคราว กรณีผู้ที่เกิดวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๐๓ จะต้องทำสัญญาจ้างถึงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ หรือวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ เนื่องจากหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ เรื่อง การบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว ไม่ได้กำหนดการสิ้นสุดสัญญาจ้างของลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ในระหว่างระยะเวลาสัญญาจ้างไว้ ดังนั้น การสิ้นสุดสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว จะสิ้นสุดสัญญาจ้างเมื่ออายุตัวครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ หรือสิ้นสุดสัญญาจ้างเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ นั้น

กรมบัญชีกลางพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๕๐๓/ว ๖๖ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๐๘ เรื่อง การสั่งให้ลูกจ้างออกจากราชการ กำหนดให้ลูกจ้างของทางราชการที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ออกจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ดังนั้น กรณีการสิ้นสุดสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว จะสิ้นสุดสัญญาจ้างเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางแก้วกาญจน์ วสุพรพงศ์)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมบัญชีกลาง

กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง
โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๔๕๔
โทรสาร ๐ ๒๑๒๗ ๗๔๕๒

กรมบัญชีกลาง



ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๑๕

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ
สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง การสิ้นสุดสัญญาจ้างพนักงานราชการ

เรียน (กระทรวง กรม มหาวิทยาลัยและจังหวัด)

ตามที่มีส่วนราชการได้ขอหารือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) กรณีการสิ้นสุดสัญญาจ้างพนักงานราชการ ในกลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะที่มีลักษณะงานทั่วไป โดยกำหนดอายุขั้นสูงในการจ้างไม่เกิน ๖๐ ปี ว่าการสิ้นสุดสัญญาจ้างพนักงานราชการกลุ่มงานดังกล่าว จะสิ้นสุดการจ้างเมื่ออายุตัวครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ หรือสิ้นสุดสัญญาจ้างเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ เพื่อจะได้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป นั้น

เพื่อให้เกิดความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ คพร. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙ ได้พิจารณาเรื่องดังกล่าวแล้วมีมติว่า เนื่องจากการสิ้นสุดสัญญาจ้างตามข้อ ๒๘ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ไม่ได้กำหนดกรณีที่พนักงานราชการอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ในระหว่างระยะเวลาสัญญาจ้างไว้ จึงต้องนำข้อ ๔ ของระเบียบฉบับดังกล่าวมาใช้บังคับ กล่าวคือ ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ซึ่งตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๑ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๑๙ กำหนดให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ดังนั้น พนักงานราชการจึงต้องสิ้นสุดสัญญาจ้างเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานราชการผู้นั้นมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ด้วยเช่นกัน และมีข้อสังเกตว่า ในสัญญาจ้างพนักงานราชการควรมีการระบุวันสิ้นสุดสัญญาให้ชัดเจนด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายภาณุ สังขะวร)
รองเลขาธิการ ก.พ.
กรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน
กลุ่มให้คำปรึกษาแนะนำที่ ๔ (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์)
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๓๙
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๙๘๒



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๔ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๒. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๔ ตั้งแต่วันที่พ้นระยะเวลาการดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามข้อ ๑

๓. คำขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ได้ยื่นไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๔ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการใหม่นี้ใช้บังคับ แต่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๑
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๓๑
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๙๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

หลักการและเหตุผล

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๕ หน้าที่ของรัฐ มาตรา ๕๔ วรรคสี่ บัญญัติว่า "การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ" และหมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา (๓) บัญญัติว่า "ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู"

นอกจากนี้ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยังได้มุ่งเน้นกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ ๕ กิจกรรม โดยกิจกรรมปฏิรูปที่ ๓ การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ให้ความสำคัญกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงด้านกลไก และระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนการปฏิรูป เพื่อการปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพครู ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี ๙ เดือน (มกราคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕) และการพัฒนาระบบกลไกในการเลื่อนวิทยฐานะที่ได้รับการปรับปรุงใหม่ และการคงวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำผลการประเมินวิทยฐานะไปเป็นส่วนสำคัญในการประเมินและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี ๙ เดือน (มกราคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕) ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารการจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อยกระดับและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๓๙ ก. (๑) (๒) (๓) และ (๔) มาตรา ๕๔ และมาตรา ๕๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ไว้ดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะครูชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้ข้าราชการครูผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการฯ หมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี สามารถยื่นคำขอรับการประเมินได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใหม่นี้ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๕

หมวด ๑
นิยาม

ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

“ผู้อำนวยการสถานศึกษา” ให้หมายความรวมถึง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ด้วย

“ผู้เรียน” หมายความว่า นักเรียน นักศึกษา หรือผู้รับบริการ

“รอบการประเมิน” หมายความว่า ช่วงระยะเวลาในการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

“ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน” หมายความว่า ความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิด พฤติกรรม หรือคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือมีพัฒนาการมากขึ้น เมื่อผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติตามกระบวนการหรือกิจกรรมที่ครูผู้สอนออกแบบและดำเนินการ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก “ผลงาน” (Product) หรือ “ผลการปฏิบัติ” (Performance) ของผู้เรียน ที่ปรากฏภายหลังการเรียนรู้

สำนักงาน ก.ค.ศ.

"ข้อตกลงในการพัฒนางาน" (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ข้าราชการครูได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร ให้สูงขึ้น โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

"ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล" (Digital Performance Appraisal) เรียกโดยย่อว่า ระบบ DPA หมายความว่า ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่าน จัดการและประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

หมวด ๒
ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

---

๑. องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน

ข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

๒. การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ให้ข้าราชการครูจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

กรณีที่ข้าราชการครูย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใหม่

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓. คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๓.๑ ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ

๓.๒ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงดังกล่าว อาจพิจารณาแต่งตั้งได้มากกว่า ๑ คณะ ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวนข้าราชการครู และบริบทของสถานศึกษา

กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการครูด้วยเหตุใด ๆ ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับแต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียงที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๔. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

๔.๑ ให้คณะกรรมการประเมิน ตามข้อ ๓ ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการครูในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔.๒ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA และนำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมินของข้าราชการครูแต่ละราย เข้าสู่ระบบดังกล่าวเป็นประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ดำเนินการตามคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔.๓ ข้าราชการครูต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๕. การนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ให้นำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ดังต่อไปนี้

๕.๑ ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๔ และแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ที่กำหนดไว้ในหมวด ๕ แล้วแต่กรณี

๕.๒ ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครู เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามนัยมาตรา ๕๕ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๖

๕.๓ ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน



หมวด ๓

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะครูชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการหรือขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครู มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครูวิทยฐานะครูชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งครู หรือในวิทยฐานะครูชำนาญการ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดข้าราชการครูถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

สำหรับข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) หากประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณได้ในคุณสมบัติข้อ ๑.๑ โดยต้องมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามข้อ ๑.๒ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง จำนวน ๑ รอบการประเมิน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามข้อ ๑.๓ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๒ ปี และเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน พิจารณาจาก

๑) แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้สอนจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งครู หรือดำรงวิทยฐานะครูชำนาญการ แล้วแต่กรณี

๒) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

(๑) ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอตามข้อ ๑) โดยมีรูปแบบตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ตามข้อ ๑)

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล เช่น ไฟล์วีดิทัศน์ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF

๓. การประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

สำหรับกรณีสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ และผู้อำนวยการสถานศึกษาได้มีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ และนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๖. เมื่อ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๗. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษา ได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน หรือ ๑ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๔ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี โดยเร็ว

สำหรับสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติก่อนนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา



๓. กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ สำนักงาน กศน.) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ จากระบบ DPA

สำหรับผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาที่ขึ้นตรงต่อสำนักงาน กศน.) ให้ส่วนราชการดังกล่าวตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ จากระบบ DPA ก่อนดำเนินการต่อไป

๔. เมื่อหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ – ข้อ ๑.๔ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๕. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ เสนอให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เห็นชอบให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๖. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ส่งผ่านข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมิน และคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่ได้รับคำขอและหลักฐานผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

เมื่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ ได้รับผลการประเมินจากกรรมการทั้ง ๓ คนแล้ว ให้นำผลการประเมินเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติ

๗. การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ – ข้อ ๑.๔ ต่อสถานศึกษา เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยให้สถานศึกษานำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

๘. การพิจารณาดำเนินการของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินของกรรมการทั้ง ๓ คน และมีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร และสถานศึกษา เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ



๙. การแต่งตั้ง

๙.๑ วิทยฐานะครูชำนาญการ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๒ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๙.๒ วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

สำหรับข้าราชการครูที่ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าวไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ หากจะขอกลับสังกัดเดิมหรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะตามข้อ ๙.๑ หรือข้อ ๙.๒ แล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในหมวด ๓ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

หมวด ๔

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครูวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ หรือในวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๕ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดข้าราชการครูถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน พิจารณาจาก

๑) แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดีทัศน์บันทึกการสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้สอนจริงในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ หรือวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

(๑) ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ตามข้อ ๑) โดยมีรูปแบบตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ตามข้อ ๑)

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล เช่น ไฟล์วีดิทัศน์ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับคำขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ หรือนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

๓. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

สำหรับกรณีสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ และผู้อำนวยการสถานศึกษาได้มีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติและนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ หาก ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี นำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๖. ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗. เมื่อ ก.ค.ศ. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๘. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษาได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์



๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๔ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์

๑.๕ ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๕ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี โดยเร็ว

สำหรับสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติก่อนนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา

๓. กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ สำนักงาน กศน.) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๕ จากระบบ DPA

สำหรับผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาที่ขึ้นตรงต่อสำนักงาน กศน.) ให้ส่วนราชการดังกล่าวตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๕ จากระบบ DPA

กรณีตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วน ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบคุณสมบัติก่อนส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. แต่หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ – ข้อ ๑.๕ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ



๔. ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๕ ก่อนดำเนินการต่อไป

กรณีที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ – ข้อ ๑.๕ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงานหรือส่วนราชการ ตามข้อ ๓ แล้วแต่กรณี โดยเร็ว เพื่อให้สถานศึกษาแจ้งผู้ขอทราบ

๕. ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ต่อไป

๖. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

๖.๑ ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมินและคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์

๖.๒ กรณีคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ แล้ว มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ แต่ด้านที่ ๓ เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมินจากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุง โดยให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการได้ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี ทราบ

เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการในรูปแบบไฟล์ PDF ผ่านระบบ DPA ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๒ ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการชุดเดิมตรวจและประเมินต่อไป

กรณีที่กรรมการประเมินคนเดิมไม่สามารถประเมินได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แต่งตั้งกรรมการคนอื่นแทนได้ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ให้คณะกรรมการประเมินส่งข้อมูลผลการประเมิน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด เข้าสู่ระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อนำเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

๖.๓ กรณีผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์



๗. การพิจารณาดำเนินการของ ก.ค.ศ.

ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. นำผลการประเมินจากกรรมการทั้ง ๓ คน เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณามีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงานหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อแจ้งผู้ขอทราบ

ทั้งนี้ หลักฐานประกอบการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ที่ผ่านการอนุมัติให้เผยแพร่ต่อสาธารณะได้

๘. การขอเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๕ ต่อสถานศึกษาเพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยต้องส่งผ่านข้อมูลในระบบ DPA ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๙. การแต่งตั้ง

๙.๑ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๔ แล้วให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๙.๒ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ และผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้สั่งบรรจุ และให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๕

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะตามข้อ ๙.๑ หรือข้อ ๙.๒ แล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๔ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย



หมวด ๕
แนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้ข้าราชการครูทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้อำนวยการสถานศึกษา ในรอบการประเมินแรก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และสามารถยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ และหมวด ๔ ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ดังนั้น เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใหม่นี้ ก.ค.ศ. จึงกำหนดแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ไว้ดังต่อไปนี้

๑. คำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะที่ข้าราชการครูได้ยื่นไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ (ว ๑๗/๒๕๕๒) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔ (ว ๑๐/๒๕๕๔) หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ (ว ๒๑/๒๕๖๐) ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ใช้บังคับ แต่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ แต่หากผู้นั้นประสงค์จะยื่นคำขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ดังกล่าว ให้มีหนังสือแจ้งยกเลิกคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิม ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ส่วนราชการ หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

๒. ข้าราชการครูที่ได้ยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านไปแล้ว หรือมิได้ใช้สิทธิในการยื่นคำขอภายในระยะเวลาที่กำหนดในช่วงเปลี่ยนผ่านดังกล่าวที่ได้กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๒๑/๒๕๖๐ ไม่สามารถยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ได้อีก

๓. ข้าราชการครูที่ประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๒๑/๒๕๖๐ ให้สามารถยื่นคำขอได้ ๑ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งเพียงหลักเกณฑ์เดียว และในวิทยฐานะเดียวเท่านั้น โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒

ข้าราชการครูที่ประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ต้องเป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู อยู่ก่อนวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งยังมิได้ยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านมาก่อน และ



มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนราชการ หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๕.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

ทั้งนี้ ข้าราชการครูที่จะยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ต้องไม่เคยยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านมาก่อน และมิใช่กรณีตามข้อ ๒

๓.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔

ข้าราชการครูที่ประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ต้องเป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

๓.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๒๑/๒๕๖๐

ข้าราชการครูที่ประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๒๑/๒๕๖๐ ต้องเป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ใช้บังคับ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ส่วนราชการ หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๕.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

๔. ข้าราชการครูที่อยู่ระหว่างทบทวนมติ ก.ค.ศ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิมตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖ (ว ๑๓/๒๕๕๖) หากประสงค์จะยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๒๑/๒๕๖๐ ให้ยื่นคำขอภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ โดยให้ดำเนินการตามข้อ ๓

๕. ข้าราชการครูที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ ได้แก่

๕.๑ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากมีคุณสมบัติครบถ้วนและประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี

๕.๒ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๓ โดยมีการพัฒนางานตามข้อตกลงตามข้อ ๑.๒ ไม่ครบตามจำนวนรอบการประเมินที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี ให้ดำเนินการ ดังนี้

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๑) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ให้เสนอหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ในปีการศึกษา ๒๕๖๒ และปีการศึกษา ๒๕๖๓ ที่ผ่านเกณฑ์ หรือรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ. ๒) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๒๑/๒๕๖๐ ที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน ๒ ปีการศึกษา โดยให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF

(๑.๒) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) จำนวน ๑ รอบการประเมิน ที่ผ่านเกณฑ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF

(๑.๓) แผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบไฟล์ PDF ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน ๑ ไฟล์

(๑.๔) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

(๑.๔.๑) ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอในข้อ (๑.๓) จำนวน ๑ ไฟล์

(๑.๔.๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ ที่เสนอในข้อ (๑.๓) จำนวน ๑ ไฟล์

(๑.๕) ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ที่เสนอในข้อ (๑.๔.๑) จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์

(๑.๖) ผลงานทางวิชาการ ในรูปแบบไฟล์ PDF เฉพาะการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๔

๒) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ให้เสนอหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๒.๑) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ในปีการศึกษา ๒๕๖๒ และปีการศึกษา ๒๕๖๓ ที่ผ่านเกณฑ์ หรือรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ. ๒) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๒๑/๒๕๖๐ ที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน ๑ ปีการศึกษา โดยให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF

(๒.๒) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) และรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ที่ผ่านเกณฑ์ทั้ง ๒ รอบการประเมิน ในรูปแบบไฟล์ PDF

(๒.๓) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามข้อ (๑.๓) ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์ ไฟล์วีดิทัศน์ ตามข้อ (๑.๔) จำนวน ๒ ไฟล์ และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ตามข้อ (๑.๕) จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการตามข้อ (๑.๖) ในรูปแบบไฟล์ PDF มาประกอบการพิจารณาด้วย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี

๖. ให้สถาบันศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๕.๒ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านไปยังหน่วยงาน หน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี ต่อไป



หมวด ๖
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการ

๑. เมื่อข้าราชการครูได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงวิทยฐานะใดแล้ว จะต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ให้ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะ ทุกวิทยฐานะ ได้รับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงจากคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๒ เป็นประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ถือว่าคณะกรรมการดังกล่าว เป็นคณะกรรมการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ด้วย

๓. ข้าราชการครูที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ผู้ที่ผ่านการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในรอบการประเมินใด ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งให้ข้าราชการครูผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในรอบการประเมินนั้น

๔. ข้าราชการครูที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ไม่ผ่านเกณฑ์ ในรอบการประเมินใด ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งให้ข้าราชการครูผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในรอบการประเมินนั้น โดยให้มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามนัยมาตรา ๕๕ วรรคสอง ต่อไป



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๓ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๒. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๓ ตั้งแต่วันที่พ้นระยะเวลาการดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามข้อ ๑

๓. คำขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ได้ยื่นไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๓ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการใหม่นี้ใช้บังคับ แต่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๑
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๓๑
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๙๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

หลักการและเหตุผล

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๕ หน้าที่ของรัฐ มาตรา ๕๔ วรรคสี่ บัญญัติว่า "การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ" และหมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา (๓) บัญญัติว่า "ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู"

นอกจากนี้ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยังได้มุ่งเน้นกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ ๕ กิจกรรม โดยกิจกรรมปฏิรูปที่ ๓ การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ให้ความสำคัญกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงด้านกลไก และระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนการปฏิรูป เพื่อการปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพครู ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี ๙ เดือน (มกราคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕) และการพัฒนาระบบกลไกในการเลื่อนวิทยฐานะที่ได้รับการปรับปรุงใหม่ และการคงวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำผลการประเมินวิทยฐานะไปเป็นส่วนสำคัญในการประเมินและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี ๙ เดือน (มกราคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕) ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารการจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการและบริหารการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และคุณภาพสถานศึกษา ได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์สำคัญของประเทศ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๓๙ ข. (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) และ (๗) มาตรา ๕๔ และมาตรา ๕๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๔. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการฯ หมวด ๓ หรือหมวด ๔ หรือหมวด ๕ หรือหมวด ๖ แล้วแต่กรณี สามารถยื่นคำขอรับการประเมินได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใหม่นี้ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๗

หมวด ๑
นิยาม

ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

"ผู้บริหารสถานศึกษา" หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

"ผู้เรียน" หมายความว่า นักเรียน นักศึกษา หรือผู้รับบริการ

"รอบการประเมิน" หมายความว่า ช่วงระยะเวลาในการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

"ผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา" หมายความว่า ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น เนื่องได้มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาขึ้น

สำนักงาน ก.ค.ศ.

"ข้อตกลงในการพัฒนางาน" (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

"ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล" (Digital Performance Appraisal) เรียกโดยย่อว่า ระบบ DPA หมายความว่า ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่าน จัดการและประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

หมวด ๒
ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

๑. องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน

ข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

๒. การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ภายในระยะเวลาประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

กรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่



๓. คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

๓.๑ กรณีผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดังนี้

๓.๑.๑ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียงที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๓.๑.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

๓.๒ กรณีผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดังนี้

๓.๒.๑ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

สำนักงาน ก.ค.ศ.

กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียงที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๓.๒.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือเลขาธิการ กศน. หรือผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมินหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

๔. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

๔.๑ ให้คณะกรรมการประเมิน ตามข้อ ๓ ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งและแต่ละวิทยฐานะตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔.๒ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี เป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA และให้ผู้รับผิดชอบระบบ DPA นำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละราย เข้าสู่ระบบดังกล่าว เป็นประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ดำเนินการตามคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔.๓ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๕. การนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ให้นำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาดังต่อไปนี้

๕.๑ ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ และแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ที่กำหนดไว้ในหมวด ๗ แล้วแต่กรณี

๕.๒ ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการแต่งตั้งตามนัยมาตรา ๕๕ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๘

๕.๓ ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

สำนักงาน ก.ค.ศ.

หมวด ๓
หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือในวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดรองผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

สำหรับรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) หากประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณได้ในคุณสมบัติ ข้อ ๑.๑ โดยต้องมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามข้อ ๑.๒ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง จำนวน ๑ รอบการประเมิน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามข้อ ๑.๓ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๒ ปี และเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือดำรงวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ แล้วแต่กรณี

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๓. การประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้บังคับบัญชาสถานศึกษานำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA



สำหรับกรณีสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ และผู้อำนวยการสถานศึกษาได้มีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติและนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

๖. เมื่อ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๗. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษา ได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน หรือ ๑ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี โดยเร็ว



สำหรับสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติก่อนนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา

๓. กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ สำนักงาน กศน.) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ จากระบบ DPA

สำหรับผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สถานศึกษาที่ขึ้นตรงต่อสำนักงาน กศน.) ให้ส่วนราชการดังกล่าวตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ จากระบบ DPA ก่อนดำเนินการต่อไป

๔. เมื่อหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติหรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๕. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ เสนอให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เห็นชอบให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๖. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ส่งผ่านข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมิน และคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่ได้รับคำขอและหลักฐานผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

เมื่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ ได้รับผลการประเมินจากกรรมการทั้ง ๓ คนแล้ว ให้นำผลการประเมินเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติ

๗. การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ต่อสถานศึกษา เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยให้สถานศึกษานำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ [illegible] ก่อนวันเกษียณอายุ



๘. การพิจารณาดำเนินการของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินของกรรมการทั้ง ๓ คน และมีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร และสถานศึกษา เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๙. การแต่งตั้ง

๙.๑ วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๒ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๙.๒ วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

สำหรับรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในการขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หากจะขอกลับสังกัดเดิมหรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะตามข้อ ๙.๑ หรือข้อ ๙.๒ แล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๓ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย



หมวด ๔

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดรองผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริง ในช่วงระยะเวลาที่ดำรงวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

๓. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

สำหรับกรณีสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้มีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

และนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ หาก ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี นำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๖. เมื่อ ก.ค.ศ. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๗. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษาได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๔ ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี โดยเร็ว



สำหรับสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติก่อนนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา

๓. กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ สำนักงาน กศน.) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ จากระบบ DPA

สำหรับผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สถานศึกษาที่ขึ้นตรงต่อสำนักงาน กศน.) ให้ส่วนราชการดังกล่าวตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ จากระบบ DPA

กรณีตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วน ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบคุณสมบัติก่อนส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. แต่หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่าผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๔. ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ก่อนดำเนินการต่อไป

กรณีที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงานหรือส่วนราชการ ตามข้อ ๓ แล้วแต่กรณี โดยเร็ว เพื่อให้สถานศึกษาแจ้งผู้ขอทราบ

๕. ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ต่อไป



๖. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

๖.๑ ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมิน และคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์

๖.๒ กรณีคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ แล้ว มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ แต่ด้านที่ ๓ เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมินจากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุง โดยให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการได้ ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี ทราบ

เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ชุด ผ่านระบบ DPA ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๒ ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการชุดเดิมตรวจและประเมินต่อไป

กรณีที่กรรมการประเมินคนเดิมไม่สามารถประเมินได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แต่งตั้งกรรมการคนอื่นแทนได้ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ให้คณะกรรมการประเมินส่งข้อมูลผลการประเมิน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด เข้าสู่ระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อนำเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

๖.๓ กรณีผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์

๗. การพิจารณาดำเนินการของ ก.ค.ศ.

ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. นำผลการประเมินจากกรรมการทั้ง ๓ คน เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณามีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงาน หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

ทั้งนี้ หลักฐานประกอบการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ที่ผ่านการอนุมัติให้เผยแพร่ต่อสาธารณะได้

๘. การขอเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ต่อสถานศึกษาเพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยต้องส่งผ่านข้อมูลในระบบ DPA ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ



๙. การแต่งตั้ง

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๔ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

หมวด ๕

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือในวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) หากประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณได้ในคุณสมบัติ ข้อ ๑.๑ โดยต้องมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามข้อ ๑.๒ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง จำนวน ๑ รอบการประเมิน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามข้อ ๑.๓ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๒ ปี และเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือดำรงวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ แล้วแต่กรณี

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๓. การประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ให้มีคณะกรรมการประเมิน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

๖. เมื่อ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๗. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะให้ยื่นคำขอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี ได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้หน่วยงานหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการดังกล่าวนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน หรือ ๑ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอไว้ในข้อ ๑.๒ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่มา หรือแรงบันดาลใจในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ สำนักงาน กศน.) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ จากระบบ DPA

สำหรับผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สถานศึกษาที่ขึ้นตรงต่อสำนักงาน กศน.) ให้ส่วนราชการดังกล่าวตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ จากระบบ DPA ก่อนดำเนินการต่อไป

๓. เมื่อหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ไม่ถูกต้องและไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ



๔. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ เสนอให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เห็นชอบให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน. ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๕. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ส่งผ่านข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมิน และคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่ได้รับคำขอและหลักฐานผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

เมื่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ ได้รับผลการประเมินจากกรรมการทั้ง ๓ คนแล้ว ให้นำผลการประเมินเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติ

๖. การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมทั้งหลักฐาน ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

๗. การพิจารณาดำเนินการของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินของกรรมการทั้ง ๓ คน และมีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร และสถานศึกษา เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๘. การแต่งตั้ง

๘.๑ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๒ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๘.๒ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ



สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หากจะขอกลับสังกัดเดิมหรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะตามข้อ ๘.๑ หรือข้อ ๘.๒ แล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๕ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย



หมวด ๖

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือในวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับคำขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา และนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai - Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะนับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

๓. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ หาก ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี นำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๖. ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗. เมื่อ ก.ค.ศ. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๘. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ยื่นคำขอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี ได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้หน่วยงาน หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการดังกล่าว นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอไว้ในข้อ ๑.๒ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่มา หรือแรงบันดาลใจในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๔ ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ สำนักงาน กศน.) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ จากระบบ DPA

สำหรับผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สถานศึกษาที่ขึ้นตรงต่อสำนักงาน กศน.) ให้ส่วนราชการดังกล่าวตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ จากระบบ DPA

กรณีตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วน ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบคุณสมบัติก่อนส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. แต่หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อให้สถานศึกษาแจ้งผู้ขอทราบ

๓. ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ เพื่อดำเนินการต่อไป

กรณีที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงานหรือส่วนราชการ ตามข้อ ๒ แล้วแต่กรณี โดยเร็ว เพื่อให้สถานศึกษาแจ้งผู้ขอทราบ

๔. ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมิน ด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ต่อไป

๕. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

๕.๑ ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมินและคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์



๕.๒ กรณีคณะกรรมการประเมิน ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ แล้ว มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ แต่ด้านที่ ๓ เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมินจากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุง โดยให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการได้ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี ทราบ

เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ชุด ผ่านระบบ DPA ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๒ ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการชุดเดิมตรวจและประเมินต่อไป

กรณีที่กรรมการประเมินคนเดิมไม่สามารถประเมินได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แต่งตั้งกรรมการคนอื่นแทนได้ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ให้คณะกรรมการประเมินส่งข้อมูลผลการประเมิน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด เข้าสู่ระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อนำเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

๕.๓ กรณีผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์

๖. การพิจารณาดำเนินการของ ก.ค.ศ.

ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. นำผลการประเมินของกรรมการทั้ง ๓ คน เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณามีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงาน หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อแจ้งผู้ขอทราบ

ทั้งนี้ หลักฐานประกอบการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ที่ผ่านการอนุมัติ ให้เผยแพร่ต่อสาธารณะได้

๗. การขอเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมทั้งหลักฐาน ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยต้องส่งผ่านข้อมูลในระบบ DPA ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ



๘. การแต่งตั้ง

๘.๑ วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๘.๒ วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ และผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้สั่งบรรจุ และให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอันดับ คศ. ๕

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะตามข้อ ๘.๑ หรือ ข้อ ๘.๒ แล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๖ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย



หมวด ๗
แนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา ในรอบการประเมินแรก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และสามารถยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ดังนั้น เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใหม่นี้ ก.ค.ศ. จึงกำหนดแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ไว้ดังต่อไปนี้

๑. คำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ยื่นไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ (ว ๑๗/๒๕๕๒) หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔ (ว ๑๐/๒๕๕๔) ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ใช้บังคับ แต่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ แต่หากผู้นั้นประสงค์จะยื่นคำขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ดังกล่าว ให้มีหนังสือแจ้งยกเลิกคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิม ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ส่วนราชการ หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

๒. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ให้สามารถยื่นคำขอได้ ๑ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งเพียงหลักเกณฑ์เดียว และในวิทยฐานะเดียวเท่านั้น โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗ /๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนราชการ หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

๒.๒ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗ /๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนราชการ หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่มีคุณสมบัติครบ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓. ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ระหว่างทบทวนมติ ก.ค.ศ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖ (ว ๑๓/๒๕๕๖) หากประสงค์จะยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ให้ยื่นได้ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ โดยให้ดำเนินการตามข้อ ๒.๑

๔. ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ ได้แก่

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากมีคุณสมบัติครบถ้วนและประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ แล้วแต่กรณี

๔.๒ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๓ โดยมีการพัฒนางานตามข้อตกลงตามข้อ ๑.๒ ไม่ครบตามจำนวนรอบการประเมินที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ แล้วแต่กรณี ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ให้เสนอหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ในปีการศึกษา ๒๕๖๒ และปีการศึกษา ๒๕๖๓ ที่ผ่านเกณฑ์ โดยให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF

(๑.๒) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) จำนวน ๑ รอบการประเมิน ที่ผ่านเกณฑ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF

(๑.๓) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

(๑.๔) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

(๑.๔.๑) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอไว้ในข้อ (๑.๓) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพ ปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

(๑.๔.๒) ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ (๑.๓) จำนวน ๑ ไฟล์

(๑.๕) ผลงานทางวิชาการ ในรูปแบบไฟล์ PDF เฉพาะการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ หรือหมวด ๖ แล้วแต่กรณี

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ให้เสนอหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๒.๑) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ในปีการศึกษา ๒๕๖๒ และปีการศึกษา ๒๕๖๓ ที่ผ่านเกณฑ์ โดยให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF

(๒.๒) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) และรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ที่ผ่านเกณฑ์ทั้ง ๒ รอบการประเมิน ในรูปแบบไฟล์ PDF

(๒.๓) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ตามข้อ (๑.๓) ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์ และไฟล์วีดิทัศน์ ตามข้อ (๑.๔) จำนวน ๒ ไฟล์ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการตามข้อ (๑.๕) ในรูปแบบไฟล์ PDF มาประกอบการพิจารณาด้วย

๓) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ แล้วแต่กรณี

๕. กรณีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ และให้ผู้รับผิดชอบระบบ DPA นำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละรายเข้าสู่ระบบดังกล่าว เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ แล้วแต่กรณี ต่อไป



หมวด ๘

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการ

๑. เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงวิทยฐานะใดแล้ว จะต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะ ทุกวิทยฐานะ ได้รับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงจากคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๒ เป็นประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ถือว่าคณะกรรมการดังกล่าว เป็นคณะกรรมการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ด้วย

๓. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ผู้ที่ผ่านการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในรอบการประเมินใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในรอบการประเมินนั้น

๔. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ไม่ผ่านเกณฑ์ ในรอบการประเมินใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในรอบการประเมินนั้น โดยให้มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามนัยมาตรา ๕๕ วรรคสอง ต่อไป

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๑

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๓ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๒. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๓ ตั้งแต่วันที่พ้นระยะเวลาการดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามข้อ ๑

๓. คำขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ได้ยื่นไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๓ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการใหม่นี้ใช้บังคับ แต่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๑
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๓๑
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๙๕

สิ่งที่สงมาด้วย

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

หลักการและเหตุผล

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๕ หน้าที่ของรัฐ มาตรา ๕๔ วรรคสี่ บัญญัติว่า "การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ" และหมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา (๓) บัญญัติว่า "ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู"

นอกจากนี้ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยังได้มุ่งเน้นกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ ๕ กิจกรรม โดยกิจกรรมปฏิรูปที่ ๓ การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ให้ความสำคัญกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงด้านกลไก และระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนการปฏิรูป เพื่อการปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพครู ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี ๙ เดือน (มกราคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕) และการพัฒนาระบบกลไกในการเลื่อนวิทยฐานะที่ได้รับการปรับปรุงใหม่ และการคงวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำผลการประเมินวิทยฐานะไปเป็นส่วนสำคัญในการประเมินและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี ๙ เดือน (มกราคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕) ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารการจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ศึกษานิเทศก์มีสมรรถนะในการนิเทศการศึกษาและเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการศึกษาให้กับครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลงการนิเทศการศึกษา ที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ คุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ



อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๓๙ ง. (๑) (๒) (๓) และ (๔) มาตรา ๕๔ และมาตรา ๕๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ไว้ดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญและวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้ศึกษานิเทศก์ผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการฯ หมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี สามารถยื่นคำขอรับการประเมินได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใหม่นี้ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๕

หมวด ๑
นิยาม

ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

"ผู้บังคับบัญชา" หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์ในเขตพื้นที่การศึกษานั้น ศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนั้น ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร เป็นผู้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์ในสำนักงาน กศน.จังหวัดนั้น/กรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนั้น และเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

"ผู้เรียน" หมายความว่า นักเรียน นักศึกษา หรือผู้รับบริการ

"รอบการประเมิน" หมายความว่า ช่วงระยะเวลาในการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงซึ่งกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

"ผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา" หมายความว่า ผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบ เมื่อได้มีการดำเนินการตามแผนการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ศึกษานิเทศก์ได้พัฒนาขึ้น

"ข้อตกลงในการพัฒนางาน" (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ศึกษานิเทศก์ได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบ โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย บริบทสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

"ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล" (Digital Performance Appraisal) เรียกโดยย่อว่า ระบบ DPA หมายความว่า ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่าน จัดการและประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

หมวด ๒
ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

---

๑. องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน

ข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยศึกษานิเทศก์ต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย บริบทสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒. การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ให้ศึกษานิเทศก์จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

กรณีที่ศึกษานิเทศก์ย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่

๓. คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

๓.๑ กรณีศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

๓๒ กรณีศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ให้เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมินหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

๔. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

๔.๑ ให้คณะกรรมการประเมิน ตามข้อ ๓ ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของศึกษานิเทศก์ในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน เป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA และให้ผู้รับผิดชอบระบบ DPA นำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมินของศึกษานิเทศก์แต่ละราย เข้าสู่ระบบดังกล่าว เป็นประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ดำเนินการตามคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔.๓ ศึกษานิเทศก์ต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๕. การนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ให้นำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของศึกษานิเทศก์ ดังต่อไปนี้

๕.๑ ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของศึกษานิเทศก์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๔ และแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ที่กำหนดไว้ในหมวด ๕ แล้วแต่กรณี

๕.๒ ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของศึกษานิเทศก์ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามนัยมาตรา ๕๕ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๖

๕.๓ ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน



หมวด ๓

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หรือในวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการแล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดศึกษานิเทศก์ถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

สำหรับศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) หากประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณได้ในคุณสมบัติข้อ ๑.๑ โดยต้องมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามข้อ ๑.๒ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง จำนวน ๑ รอบการประเมิน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามข้อ ๑.๓ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๒ ปี และเป็นศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หรือดำรงวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ แล้วแต่กรณี

๒) การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ซึ่งสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้รับการนิเทศ ที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๓. การประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัด หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๖. เมื่อ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๗. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้ยื่นคำขอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี ได้ตลอดปี ปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้หน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการดังกล่าว นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน หรือ ๑ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้หน่วยงานการศึกษา ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านข้อมูล ดังนี้

๒.๑ กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒.๒ กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้หน่วยงานการศึกษาดำเนินการ ดังนี้

๑) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒) สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงาน กศน.

๓) สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

สำหรับผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ จากระบบ DPA ก่อนดำเนินการต่อไป

๓. เมื่อหน่วยงาน หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ตรวจสอบแล้วปรากฏว่าผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA โดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๔ ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ เสนอให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๕. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ส่งผ่านข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมิน และคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่ได้รับคำขอและหลักฐานผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

เมื่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ ได้รับผลการประเมินจากกรรมการทั้ง ๓ คนแล้ว ให้นำผลการประเมิน เสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติ

๖. การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐาน ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยให้หน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการที่รับคำขอนำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

๗. การพิจารณาดำเนินการของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินของกรรมการทั้ง ๓ คน และมีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ไปยังผู้บังคับบัญชา เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ



๘. การแต่งตั้ง

๘.๑ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๒ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๘.๒ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

สำหรับศึกษานิเทศก์ที่ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในการขอมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หากจะขอกลับสังกัดเดิมหรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะ ตามข้อ ๘.๑ หรือข้อ ๘.๒ แล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๓ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

หมวด ๔

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญและวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษหรือในวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดศึกษานิเทศก์ถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒) การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ซึ่งสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้รับการนิเทศ ที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับคำขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญและวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา หรือนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai - Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

๓. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ หาก ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี นำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๖. ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗. เมื่อ ก.ค.ศ. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๘. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ยื่นคำขอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี ได้ตลอดปี ปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้หน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการดังกล่าว นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๔ ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้หน่วยงานการศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านข้อมูล ดังนี้

๒.๑ กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๒.๒ กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้หน่วยงานการศึกษาดำเนินการ ดังนี้

๑) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒) สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงาน กศน.

๓) สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

สำหรับผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ จากระบบ DPA ก่อนดำเนินการต่อไป

๓. เมื่อหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการได้รับคำขอและข้อมูลจากระบบ DPA แล้ว ให้ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔

กรณีตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วน ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบคุณสมบัติ ก่อนส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. แต่หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติหรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA โดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ



๔. ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ก่อนดำเนินการต่อไป

กรณีที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการ ตามข้อ ๓ แล้วแต่กรณี โดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๕. ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษาหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ต่อไป

๖. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

๖.๑ ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมิน และคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์

๖.๒ กรณีคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ แล้ว มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ แต่ด้านที่ ๓ เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมินจากคณะกรรมการ ไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุง โดยให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการได้ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี ทราบ

เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ชุด ผ่านระบบ DPA ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๒ ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการชุดเดิมต่อไป

กรณีที่กรรมการประเมินคนเดิมไม่สามารถประเมินได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แต่งตั้งกรรมการคนอื่นแทนได้ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ให้คณะกรรมการประเมินส่งข้อมูลผลการประเมิน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด เข้าสู่ระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อนำเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

๖.๓ กรณีผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์



๗. การพิจารณาดำเนินการของ ก.ค.ศ.

ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. นำผลการประเมินจากกรรมการทั้ง ๓ คน เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณามีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงานหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

ทั้งนี้ หลักฐานประกอบการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ที่ผ่านการอนุมัติให้เผยแพร่ต่อสาธารณะได้

๘. การขอเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยต้องส่งผ่านข้อมูลในระบบ DPA ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๙. การแต่งตั้ง

๙.๑ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๔ แล้วให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๙.๒ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ และผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้สั่งบรรจุ และให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอันดับ คศ. ๕

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะตามข้อ ๙.๑ หรือ ข้อ ๙.๒ แล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๔ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย



หมวด ๕
แนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้ศึกษานิเทศก์ทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา ในรอบการประเมินแรก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และสามารถยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ และหมวด ๔ ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ดังนั้น เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใหม่นี้ ก.ค.ศ. จึงกำหนดแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านไว้ดังต่อไปนี้

๑. คำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะที่ศึกษานิเทศก์ได้ยื่นไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ (ว ๑๗/๒๕๕๒) หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔ (ว ๑๐/๒๕๕๔) ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ใช้บังคับ แต่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ แต่หากผู้นั้นประสงค์จะยื่นคำขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ดังกล่าว ให้มีหนังสือแจ้งยกเลิกคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิม ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

๒. ศึกษานิเทศก์ที่ประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ให้สามารถยื่นคำขอได้ ๑ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งเพียงหลักเกณฑ์เดียว และในวิทยฐานะเดียวเท่านั้น โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ศึกษานิเทศก์ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗ /๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐ /๒๕๕๔ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนราชการ หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒.๒ ศึกษานิเทศก์ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนราชการ หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

๓. ศึกษานิเทศก์ที่อยู่ระหว่างทบทวนมติ ก.ค.ศ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิมตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖ (ว ๑๓/๒๕๕๖) หากประสงค์จะยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ให้ยื่นได้ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ โดยให้ดำเนินการตามข้อ ๒.๑

๔. ศึกษานิเทศก์ที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ ได้แก่

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากมีคุณสมบัติครบถ้วนและประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี

๔.๒ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๓ โดยมีการพัฒนางานตามข้อตกลงตามข้อ ๑.๒ ไม่ครบตามจำนวนรอบการประเมินที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ให้เสนอหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือ ด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ในปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓ ที่ผ่านเกณฑ์ โดยให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF

(๑.๒) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) จำนวน ๑ รอบการประเมิน ที่ผ่านเกณฑ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF

(๑.๓) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

(๑.๔) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

(๑.๔.๑) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่เสนอในข้อ (๑.๓) จำนวน ๑ ไฟล์

สำนักงาน ก.ค.ศ.

(๑.๔.๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ที่เสนอไว้ในข้อ (๑.๓) จำนวน ๑ ไฟล์

(๑.๕) ผลงานทางวิชาการ ในรูปแบบไฟล์ PDF เฉพาะการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๔

๒) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ให้เสนอหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๒.๑) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ในปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓ ที่ผ่านเกณฑ์ โดยให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF

(๒.๒) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) และรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ที่ผ่านเกณฑ์ทั้ง ๒ รอบการประเมิน ในรูปแบบไฟล์ PDF

(๒.๓) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา รวมทั้งผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่สะท้อนคุณภาพการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามข้อ (๑.๓) ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์ และไฟล์วีดิทัศน์ ตามข้อ (๑.๔) จำนวน ๒ ไฟล์ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการตามข้อ (๑.๕) ในรูปแบบไฟล์ PDF มาประกอบการพิจารณาด้วย

๓) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี

๕. ให้ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านไปยังหน่วยงาน หน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี ต่อไป

สำนักงาน ก.ค.ศ.

หมวด ๖

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการ

๑. เมื่อศึกษานิเทศก์ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงวิทยฐานะใดแล้ว จะต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ให้ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะ ทุกวิทยฐานะ ได้รับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงจากคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๒ เป็นประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ถือว่าคณะกรรมการดังกล่าว เป็นคณะกรรมการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ด้วย

๓. ศึกษานิเทศก์ที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ผู้ที่ผ่านการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในรอบการประเมินใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ศึกษานิเทศก์ผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในรอบการประเมินนั้น

๔. ศึกษานิเทศก์ที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ไม่ผ่านเกณฑ์ ในรอบการประเมินใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ศึกษานิเทศก์ผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในรอบการประเมินนั้น โดยให้มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามนัยมาตรา ๕๕ วรรคสอง ต่อไป

สำนักงาน ก.ค.ศ.



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๖

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการ กศน. เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๔ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๒. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ – ๔ ตั้งแต่วันที่พ้นระยะเวลาการดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามข้อ ๑

๓. คำขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ได้ยื่นไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ – ๔ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการใหม่นี้ใช้บังคับ แต่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๒
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๘
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

หลักการและเหตุผล

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๕ หน้าที่ของรัฐ มาตรา ๕๔ วรรคสี่ บัญญัติว่า "การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ" และหมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา (๓) บัญญัติว่า "ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู"

นอกจากนี้ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยังได้มุ่งเน้นกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ ๕ กิจกรรม โดยกิจกรรมปฏิรูปที่ ๓ การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ให้ความสำคัญกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงด้านกลไก และระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนการปฏิรูปเพื่อการปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพครู ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี ๙ เดือน (มกราคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕) และการพัฒนาระบบกลไกในการเลื่อนวิทยฐานะที่ได้รับการปรับปรุงใหม่และการคงวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำผลการประเมินวิทยฐานะไปเป็นส่วนสำคัญในการประเมินและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี ๙ เดือน (มกราคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕) ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารการจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในการบริหารและการจัดการศึกษาและเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษาให้กับครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา สามารถแก้ไขปัญหา ริเริ่มพัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการศึกษา ที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ คุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๓๙ ค. (๑) (๒) (๓) และ (๔) มาตรา ๓๙ จ. มาตรา ๕๔ และมาตรา ๕๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้ผู้บริหารการศึกษาผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการฯ หมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี สามารถยื่นคำขอรับการประเมินได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใหม่นี้ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๕

หมวด ๑
นิยาม

ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

“ส่วนราชการต้นสังกัด” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้หมายความรวมถึง สำนักงาน กศน. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้วย

“ผู้บริหารการศึกษา” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ

“ผู้เรียน” หมายความว่า นักเรียน นักศึกษา หรือผู้รับบริการ

“รอบการประเมิน” หมายความว่า ช่วงระยะเวลาในการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

“ผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา” หมายความว่า ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือมีการพัฒนามากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา หรือได้มีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาที่ผู้บริหารการศึกษาได้พัฒนาขึ้น

สำนักงาน ก.ค.ศ.

"ข้อตกลงในการพัฒนางาน" (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ผู้บริหารการศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทของหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

หมวด ๒
ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

๑. องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน

ข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม และด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารการศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

๒. การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ให้ผู้บริหารการศึกษาจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

กรณีที่ผู้บริหารการศึกษาย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา ใหม่

กรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในครั้งแรกของแต่ละตำแหน่ง ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานนับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานจะนำมาขอมีวิทยฐานะและขอเลื่อนวิทยฐานะต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓. คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๓.๑ ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๓.๒ ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้บริหารส่วนกลางในกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประเภทอำนวยการระดับสูง หรือผู้บริหารการศึกษาในสังกัดนั้นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

๔. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

๔.๑ ให้คณะกรรมการประเมิน ตามข้อ ๓ ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้บริหารการศึกษา ในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งและแต่ละวิทยฐานะ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔.๒ ผู้บริหารการศึกษาต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๕. การนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ให้นำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารการศึกษาดังต่อไปนี้

๕.๑ ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหารการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หมวด ๔ และแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านที่กำหนดไว้ในหมวด ๕ แล้วแต่กรณี

๕.๒ ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้บริหารการศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามนัยมาตรา ๕๕ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๖

ทั้งนี้ ส่วนราชการต้นสังกัดอาจใช้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

สำนักงาน ก.ค.ศ.

หมวด ๓

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด หรือผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ อย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วแต่กรณี ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ในช่วงระยะเวลาย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๑ รอบการประเมิน โดยในรอบการประเมินดังกล่าวต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ ย้อนหลัง ๑ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) หากประสงค์จะขอมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณได้ในคุณสมบัติข้อ ๑.๑ และต้องมีคุณสมบัติตามข้อ ๑.๒ ข้อ ๑.๓ และเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน รวมทั้ง เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการ[illegible]ในช่วงที่ดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติในหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา พิจารณาจาก ผลการบริหารและการจัดการศึกษา ที่ส่งผลให้ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ เมื่อได้มีการดำเนินการตามกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ที่ผู้ขอได้พัฒนาขึ้น ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑

๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

๓.๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๓.๒ สังกัดส่วนราชการอื่น

ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๔. การประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา เอกสาร หลักฐาน และการประเมินเชิงประจักษ์ ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริง

๕. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๖. การพิจารณาอนุมัติและแต่งตั้ง

๖.๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ และให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้ง โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ส่วนราชการต้นสังกัดได้รับคำขอและเอกสารหลักฐานครบถ้วน

๖.๒ สังกัดส่วนราชการอื่น

ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง เป็นผู้อนุมัติ และให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้ง โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ส่วนราชการต้นสังกัดได้รับคำขอและเอกสารหลักฐานครบถ้วน

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๗. เมื่อ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๘. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอมีวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ให้ยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงส่วนราชการต้นสังกัด ได้ตลอดปี ปีละ ๑ ครั้ง พร้อมทั้งเอกสารหลักฐาน จำนวน ๔ ชุด ดังนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๑ รอบการประเมิน

๑.๒ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวน ๑ เล่ม

กรณีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการให้ยื่นคำขอพร้อมทั้งเอกสารหลักฐานในข้อ ๑.๑ และ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๔ ชุด ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงส่วนราชการต้นสังกัด ก่อนที่จะเกษียณอายุราชการ ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. ให้ส่วนราชการต้นสังกัดตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งเอกสารหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ และ ข้อ ๑.๒ และดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓. ให้ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการ ต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๔. การประเมิน

๔.๑ ให้คณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ จากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา เอกสาร หลักฐาน และการประเมินเชิงประจักษ์ ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริงของผู้ขอ โดยให้คณะกรรมการบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ของผู้ขอไว้ในแบบประเมินด้วย

๔.๒ กรณี ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้แจ้งมติดังกล่าวให้ส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อดำเนินการแต่งตั้งต่อไป

๔.๓ กรณี ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติไม่อนุมัติ ให้แจ้งมติดังกล่าวให้ส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อดำเนินการแจ้งผู้ขอทราบต่อไป

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๕. การแต่งตั้งเพื่อให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

กรณีที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ และส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน ๑ ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

สำหรับผู้บริหารการศึกษาที่ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในการขอมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หากจะขอกลับสังกัดเดิมหรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๓ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย



หมวด ๔

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

ก. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

๑.๑ ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด หรือผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ อย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วแต่กรณี ไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ในช่วงระยะเวลาย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๓ ปี จำนวน ๒ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะตามข้อ ๑.๑ ย้อนหลัง ๓ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

ข. การขอมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

๑.๑ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด อย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วแต่กรณี ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ในช่วงระยะเวลาย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๑ รอบการประเมิน โดยในรอบการประเมินดังกล่าวต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ ย้อนหลัง ๑ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ค. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

๑.๑ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วแต่กรณี ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ในช่วงระยะเวลาย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๒ ปี จำนวน ๑ รอบการประเมิน โดยรอบการประเมินดังกล่าวต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะตามข้อ ๑.๑ ย้อนหลัง ๒ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน รวมทั้ง เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะ ตามคุณสมบัติในหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา พิจารณาจาก ผลการบริหารและการจัดการศึกษา ที่ส่งผลให้ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ เมื่อได้มีการดำเนินการตามกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ที่ผู้ขอได้พัฒนาขึ้น ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

๑) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ พิจารณาจาก รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาหรือนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา

๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ พิจารณาจาก รายงานผลการวิจัยและพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา และนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งนี้ งานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre (TCI)) กลุ่ม ๑ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ด้วย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอต้องเป็นผลงานในช่วงระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

๓.๑ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการ ต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ หรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๓.๒ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการ ต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๔. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

๔.๑ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ผลงานทางวิชาการ เอกสาร หลักฐาน และการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงาน

๔.๒ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ผลงานทางวิชาการ เอกสารและหลักฐาน ทั้งนี้ อาจจะประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงาน ด้วยก็ได้

๕. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการพิจารณาแล้ว เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ด้านที่ ๓ ผู้ขอต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด จากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุง โดยให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการได้ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ส่วนราชการต้นสังกัดทราบ

สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการต้องส่งผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงสมบูรณ์ ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๖. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับคำขอและเอกสารครบถ้วน

กรณีที่มีการปรับปรุงให้อนุมัติได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับหนังสือที่ส่งรายละเอียดในการปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์

๗. ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๘. เมื่อ ก.ค.ศ. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๙. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ตลอดปี ปีละ ๑ ครั้ง พร้อมทั้งเอกสารหลักฐาน จำนวน ๔ ชุด ประกอบด้วย

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลังตามรอบการประเมินที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติข้อ ๑.๒ ของแต่ละวิทยฐานะ

๑.๒ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวน ๑ เล่ม

๑.๓ รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา หรือนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวน ๑ เล่ม สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

๑.๔ รายงานผลการวิจัยและพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา และนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวนอย่างละ ๑ เล่ม พร้อมทั้งบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre (TCI)) กลุ่ม ๑ จำนวน ๑ ชุด สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

กรณีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการให้ยื่นคำขอพร้อมทั้งเอกสารหลักฐานในข้อ ๑.๑ – ข้อ ๑.๓ หรือข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ แล้วแต่กรณี จำนวน ๔ ชุด ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ก่อนที่จะเกษียณอายุราชการ ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม่ จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. ให้ส่วนราชการต้นสังกัดตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งเอกสารหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ หรือข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ แล้วแต่กรณี และดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓. ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ดังนี้

๓.๑ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๓.๒ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๔. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

๔.๑ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ผลงานทางวิชาการ เอกสารและหลักฐาน ให้คณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน ประเมินก่อนไปประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอ โดยให้คณะกรรมการบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ของผู้ขอไว้ในแบบประเมินด้วย

๔.๒ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและการจัดการศึกษา ผลงานทางวิชาการ เอกสารและหลักฐาน ให้คณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน ประเมิน โดยให้คณะกรรมการบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ของผู้ขอไว้ในแบบประเมินด้วย ทั้งนี้ อาจจะประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอ ด้วยก็ได้

๔.๓ กรณีคณะกรรมการประเมิน พิจารณาผลงานทางวิชาการแล้ว เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ด้านที่ ๓ ผู้ขอต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด จากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุง โดยให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการได้ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ส่วนราชการต้นสังกัดทราบ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งไปยังส่วนราชการต้นสังกัดและสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามลำดับ เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการชุดเดิมตรวจและประเมินต่อไป

สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการต้องส่งผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงสมบูรณ์ ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๔.๔ กรณีที่กรรมการประเมินคนเดิมไม่สามารถประเมินได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งกรรมการคนอื่นแทนได้

๔.๕ กรณีผู้ขอไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในเวลาที่กำหนด หรือส่งเกินเวลาที่กำหนด ถือว่าสละสิทธิ์

๔.๖ กรณี ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติดังกล่าวให้ส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อดำเนินการแต่งตั้งต่อไป

๔.๗ กรณี ก.ค.ศ. มีมติไม่อนุมัติ ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติดังกล่าวให้ส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อดำเนินการแจ้งผู้ขอทราบต่อไป

๕. การแต่งตั้ง

๕.๑ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้วให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ และส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน ๑ ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

๕.๒ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติและผู้ขอผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้สั่งบรรจุ และให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอนายกรัฐมนตรี เพื่อนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเพื่อเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๕ และส่งสำเนาคำสั่งจำนวน ๑ ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๔ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย



หมวด ๕
แนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้ผู้บริหารการศึกษาทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา ในรอบการประเมินแรก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และสามารถยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ดังนั้น เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใหม่นี้ ก.ค.ศ. จึงกำหนดแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ไว้ดังต่อไปนี้

๑. คำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะที่ผู้บริหารการศึกษาได้ยื่นไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ (ว ๑๗/๒๕๕๒) หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔ (ว ๑๐/๒๕๕๔) หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๑ (ว ๑๒/๒๕๖๑) ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ใช้บังคับ แต่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ แต่หากผู้นั้นประสงค์จะยื่นคำขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ดังกล่าว ให้มีหนังสือแจ้งยกเลิกคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อส่วนราชการต้นสังกัดหรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

๒. ผู้บริหารการศึกษาที่ประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๒/๒๕๖๑ ให้สามารถยื่นคำขอได้ ๑ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งเพียงหลักเกณฑ์เดียว และในวิทยฐานะเดียวเท่านั้น โดยให้ดำเนินการดังนี้

๒.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๒/๒๕๖๑ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงส่วนราชการต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ได้ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ



๒.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๒/๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงส่วนราชการต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

๓. ผู้บริหารการศึกษาที่อยู่ระหว่างทบทวนมติ ก.ค.ศ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖ (ว ๑๓/๒๕๕๖) หากประสงค์จะยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๒/๒๕๖๑ ให้ยื่นคำขอได้ตามข้อ ๒

๔. ผู้บริหารการศึกษาที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี ได้แก่

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากมีคุณสมบัติครบถ้วน และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี

๔.๒ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๓ โดยมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามข้อ ๑.๒ ไม่ครบตามจำนวนรอบการประเมินที่กำหนดในหมวด ๓ หรือ หมวด ๔ แล้วแต่กรณี ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ให้เสนอหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา (ด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือ ว ๑๒/๒๕๖๑ ในปีการศึกษา ๒๕๖๓ หรือ ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ที่ผ่านเกณฑ์

(๑.๒) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ที่ผ่านเกณฑ์

(๑.๓) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวน ๑ เล่ม

(๑.๔) ผลงานทางวิชาการ เฉพาะการขอมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๔

๒) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือ หมวด ๔ แล้วแต่กรณี

๕. ให้ส่วนราชการต้นสังกัดเป็นผู้ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ ความถูกต้องของหลักฐานของผู้ขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี ต่อไป

สำนักงาน ก.ค.ศ.

หมวด ๖

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการ

๑. เมื่อผู้บริหารการศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงวิทยฐานะใดแล้ว จะต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ให้ผู้บริหารการศึกษาที่มีวิทยฐานะ ทุกวิทยฐานะ ได้รับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จากคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๒ เป็นประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ถือว่าคณะกรรมการดังกล่าว เป็นคณะกรรมการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ด้วย

๓. ผู้บริหารการศึกษาที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ผู้ที่ผ่านการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในรอบการประเมินใดให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้บริหารการศึกษาผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในรอบการประเมินนั้น

๔. ผู้บริหารการศึกษาที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ไม่ผ่านเกณฑ์ ในรอบการประเมินใดให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้บริหารการศึกษาผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในรอบการประเมินนั้น โดยให้มีการประเมินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามนัยมาตรา ๕๕ วรรคสอง ต่อไป

สำนักงาน ก.ค.ศ.



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง การอนุมัติให้การลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลา

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๘ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๔
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนมาก ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๓ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งแนวปฏิบัติในการขออนุมัติและแนวทางการพิจารณาอนุมัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย ให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ โดยมอบ กศจ. (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาตามแนวปฏิบัติดังกล่าวและให้รายงาน ก.ค.ศ. เพื่อทราบ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ ตามนัยข้อ ๘ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ต่อมากฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป โดยข้อ ๑๑ กำหนดให้ ก.ค.ศ. หรือ กศจ. ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาอนุมัติให้การลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาและคุณวุฒิที่ลาไปศึกษาต้องเป็นคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรองและกำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนไปศึกษา สำหรับคุณวุฒิต่างประเทศ ก.ค.ศ. ได้กำหนดแนวปฏิบัติการรับรองคุณวุฒิเป็นการเฉพาะราย โดยมีผลการรับรองคุณวุฒิไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นสำเร็จการศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๔ ซึ่งพิจารณาตามข้อ ๑๙ วรรคสอง ที่กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามกฎ ก.ค.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ กศจ. เสนอ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายด้วย นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติมอบ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ดังนี้

๑. พิจารณาอนุมัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ส่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือคุณวุฒิขาดแคลน ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลา ตามนัยข้อ ๑๑ ของกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๓

๒. พิจารณา ...

๒. พิจารณาอนุมัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ส่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษาต่างประเทศตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือคุณวุฒิขาดแคลน ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลา ตามนัยข้อ ๑๑ และข้อ ๑๙ วรรคสองของกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และเมื่อสำเร็จการศึกษาต้องได้รับการรับรองคุณวุฒิตามแนวปฏิบัติการรับรองคุณวุฒิของผู้สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๔

สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๑ ของกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยเคร่งครัด

ทั้งนี้ ต้องไม่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ซึ่งเป็นวันที่กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผลใช้บังคับ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
ศึกษาธิการภาค สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 รักษาราชการแทน
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๕

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๘ ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๒
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๔ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑-๓ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑-๓

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับกับทุกส่วนราชการตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ทั้งนี้ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑-๓ ก่อนหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยพร จันทร์ศิริ)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๕ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๓)

เพื่อให้ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

หลักเกณฑ์

๑. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการพัฒนาผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

๒. ขอบข่ายการพัฒนา

๒.๑ การนำความรู้ หลักการบริหารการศึกษา กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการบริหารงานไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา

๒.๒ การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเจตคติที่ดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การประพฤติตน และการดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่ง

๒.๓ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ทางวิชาการ การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา การเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา การนิเทศการศึกษาและการประสานงาน

๒.๔ การบริหารจัดการตามภารกิจของสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๕ การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ดิจิทัล และเทคโนโลยีในการบริหารจัดการในสถานศึกษา

๒.๖ เรื่องที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

๓. กำหนดระยะเวลาการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๕๐ ชั่วโมง และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๒๐ ชั่วโมง

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการกำหนดจำนวนชั่วโมงของเนื้อหาสาระตามขอบข่ายการพัฒนาได้ตามความเหมาะสม

วิธีการ

ให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำรายละเอียดภารพัฒนาตามที่หลักเกณฑ์กำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี และดำเนินการพัฒนา

๒. กำหนดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และรายละเอียดการประเมินผล

๓. ดำเนินการพัฒนาโดยใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ การเรียนรู้จากสถานที่จริง การใช้กรณีศึกษา การศึกษาดูงานสถานศึกษาต้นแบบ การฝึกปฏิบัติงาน การนำเสนอผลการศึกษา/เรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๔. เกณฑ์การตัดสิน ผู้เข้ารับการพัฒนาจะต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด และต้องผ่านการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จึงจะถือว่าผ่านการพัฒนา

ผู้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้

มาตรฐานการพัฒนา

ให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการตามมาตรฐานการพัฒนา ดังต่อไปนี้

๑. การบริหารจัดการ

จัดทำรายละเอียดหลักสูตรและคู่มือการพัฒนา จัดทำแผนพัฒนา คัดเลือกวิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยง จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวิทยากร จัดวิทยากรเป็นคณะหรือทีมจัดการเรียนรู้ สร้างความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรและการประเมินผลการพัฒนากับวิทยากร และดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอ จัดระบบควบคุมคุณภาพการพัฒนา รวมทั้งกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการพัฒนาให้ ก.ค.ศ. ทราบ

๒. วิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยง

วิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยงต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเหมาะสม มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์ ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในทางวิชาการ ทางการบริหารการศึกษาและเรื่องที่เกี่ยวข้อง มีความรับผิดชอบการพัฒนา และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการพัฒนา รวมทั้งสามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาโดยเน้นผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญ

๓. สื่อ และนวัตกรรมการพัฒนา

จัดให้มีคู่มือ สื่อและนวัตกรรมประกอบการพัฒนา ส่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาล่วงหน้า จัดเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และโสตทัศนูปกรณ์ที่มีเนื้อหาความรู้ทางวิชาการทันสมัย เข้าถึงได้สะดวก มีคุณภาพดี มีปริมาณเพียงพอ ช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความสนใจ กระตือรือร้น และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

๔. สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนา

สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสม มีบรรยากาศที่ดี มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเอื้อต่อการพัฒนา รวมทั้งมีแหล่งศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอสำหรับการพัฒนา

๕. การประเมินผลการพัฒนา

การประเมินผลการพัฒนาต้องประเมินผลก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนาและเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริงอย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง กรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/ว ๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/ว ๑๘ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย กรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัมพร พินะสา)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย

กรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓)

เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการภาครัฐด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ภายใต้แนวคิด "การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล" ก.ค.ศ. จึงกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๑. แนวทางการพัฒนา

ให้ส่วนราชการดำเนินการตามกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐตามที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/ว ๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ และ ที่ นร ๑๐๑๓/ว ๑๘ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๒ และตามกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล จำแนกเป็น ๔ กลุ่ม ได้แก่ ๑) Management (M) ๒) Academic (A) ๓) Service (S) และ ๔) Technologist (T)

กลุ่ม	ผู้ดำรงตำแหน่ง/ผู้ปฏิบัติหน้าที่
Management (M)	๑. ประเภทอำนวยการ ๒. สายงานบริหารการศึกษา ๓. สายงานบริหารสถานศึกษา
Academic (A)	๑. ผู้อำนวยการกลุ่มในหน่วยงานการศึกษา ๒. สายงานวิชาการศึกษา ๓. สายงานนิเทศการศึกษา
Service (S)	๑. สายงานการสอน ๒. บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) (ยกเว้น สายงานวิชาการศึกษา และสายงานวิชาการคอมพิวเตอร์)
Technologist (T)	สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ หรือผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานการศึกษา



๓. **คำนิยามของแต่ละกลุ่ม**

ในระยะเริ่มแรกของการพัฒนา กำหนดคำนิยามของแต่ละกลุ่มตามที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

Management (M) ผู้อำนวยการกอง กำหนดว่า เป็น "ผู้ปรับเปลี่ยนกระบวนงานด้านดิจิทัลในกระบวนการทำงานหรือการให้บริการ" สามารถนำนโยบายและทิศทางองค์กรจากผู้บริหารระดับสูง มากำหนดเป็นแนวทางและแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน ทบทวนและพัฒนากระบวนการ วิธีการทำงาน หรือการบริการให้สามารถรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

Academic (A) ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ กำหนดว่า เป็น "ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลที่ทันสมัย" ที่สามารถวิเคราะห์และใช้ข้อมูลรวมถึงเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการนำเสนอทางเลือกเชิงนโยบาย การกำหนดแผนงาน โครงการ ข้อเสนอทางวิชาการที่สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์องค์กร รวมทั้งมีความเข้าใจระบบข้อมูล สามารถจัดเก็บข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถนำมาแลกเปลี่ยนหรือเรียกใช้ได้อย่างสะดวก

Service (S) ผู้ทำงานด้านบริการ กำหนดว่า เป็น "ผู้ให้บริการดิจิทัลภาครัฐ" ที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการ ให้ความช่วยเหลือ หรืออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน หรือผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ทั้งที่เป็นบริการหลักของหน่วยงาน และการบริการของหน่วยงานอื่นที่มีการเชื่อมโยงข้ามหน่วยงาน รวมทั้งสามารถให้ข้อคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพการบริการที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

Technologist (T) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กำหนดว่าเป็น "ผู้พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน" ที่สามารถบริหารโครงการ หรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาพัฒนาแพลตฟอร์มการบริหารจัดการภายในองค์กร และการจัดบริการของรัฐ เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน การบริหารจัดการและรูปแบบการให้บริการ ให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูล การทำงานและการให้บริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับประชาชน ตลอดจนสามารถดูแลบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้

๔. **ทิศทางการดำเนินงาน**

ภายในปี ๒๕๖๕ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปรับตัว มีทักษะและศักยภาพที่เหมาะสมต่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

ระยะเริ่มต้น (Early Stage)	ให้หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมสู่การเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลภายในส่วนราชการระดับกระทรวง เปลี่ยนกระบวนการทำงานและการให้บริการ
ระยะกำลังพัฒนา (Developing Stage)	ให้หน่วยงานมีการทำงานที่เชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลข้ามหน่วยงาน ปรับปรุงวิธีการการดำเนินงานใหม่ เปลี่ยนรูปแบบการทำงานขององค์กร
ระยะพัฒนาแล้ว (Mature Stage)	ให้การทำงานระหว่างภาครัฐเชื่อมโยงและบูรณาการเหมือนเป็นองค์กรเดียวกัน สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร



๕. ประเด็นการพัฒนา

ในระยะเริ่มแรก ให้ทุกกลุ่มต้องมีพื้นฐานการพัฒนา ดังนี้

๕.๑ มิติการเรียนรู้ มิติที่ ๑ รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น (Digital Literacy) ๙ ด้าน ดังนี้ ๑) การใช้งานคอมพิวเตอร์ ๒) การใช้งานอินเทอร์เน็ต ๓) การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ๔) การใช้โปรแกรมประมวลคำ ๕) การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ ๖) การใช้โปรแกรมการนำเสนองาน ๗) การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล ๘) การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ และ ๙) การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย

๕.๒ มิติการเรียนรู้ มิติที่ ๒ เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน

๖. รูปแบบการฝึกอบรม ๗๐ : ๒๐ : ๑๐

๗๐ หมายถึง	การเรียนรู้ด้วยการพัฒนาตนเองและเรียนรู้จากการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ เป็นต้น
๒๐ หมายถึง	การเรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน เช่น การให้คำปรึกษาแนะนำ การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น
๑๐ หมายถึง	การเรียนรู้จากการฝึกอบรม ในรูปแบบที่หลากหลาย และเน้นการฝึกปฏิบัติมากกว่าการบรรยาย ให้ลดการบรรยาย และเพิ่มการเรียนรู้ในรูปแบบอื่น

๗. แนวทางการขับเคลื่อน

ให้ส่วนราชการกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๗.๑ ส่งเสริม สนับสนุน จัดเตรียมงบประมาณ สร้างบรรยากาศการทำงานในรูปแบบดิจิทัล อุปกรณ์และเครื่องมือดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๗.๒ วางแนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

๗.๓ กำกับ ติดตาม ผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และรายงาน ก.ค.ศ. เพื่อทราบ





ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว๒

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ กรณีเปลี่ยนตำแหน่ง

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตามที่ ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เพื่อนำผลการพัฒนาไปใช้ในการแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ภายใน ๓ ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นสำเร็จหลักสูตรการพัฒนา ให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ นั้น เนื่องจากสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับคำขอหารือจากส่วนราชการกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ยื่นคำขอรับการประเมินเพื่อขอมีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะในตำแหน่งที่ขอรับการประเมินไว้เดิม ต่อมา เปลี่ยนตำแหน่งเป็นตำแหน่งใหม่ จะสามารถนำผลการพัฒนามาใช้ประกอบการแต่งตั้งเพื่อขอมีและเลื่อนวิทยฐานะในตำแหน่งใหม่ได้หรือไม่ โดยมีกรณีดังต่อไปนี้

๑. กรณีมีผลการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษในตำแหน่งใหม่ และพัฒนาภายหลังเปลี่ยนตำแหน่ง

๒. กรณีมีผลการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะในตำแหน่งที่ขอรับการประเมินไว้เดิม ก่อนเปลี่ยนตำแหน่ง และผลการพัฒนายังไม่หมดอายุ

๓. กรณีมีผลการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษในตำแหน่งที่ขอรับการประเมินไว้เดิม ภายหลังจากเปลี่ยนตำแหน่ง

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนและเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน จึงมีมติกำหนดแนวปฏิบัติในการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ กรณีที่มีการเปลี่ยนตำแหน่ง สามารถนำผลการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

/ทั้งในตำแหน่ง ...

ทั้งในตำแหน่งที่ขอรับการประเมินไว้เดิมหรือตำแหน่งใหม่ทุกกรณี มาใช้ในการแต่งตั้งเพื่อขอมีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญได้ ทั้งนี้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับการแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะได้ ต้องไม่ก่อนวันที่ได้รับการอนุมัติให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ และไม่ก่อนวันที่ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
รองเลขาธิการ ก.ค.ศ.
ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/๑๓๘๕ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๐
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๐๐๙ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๑
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๑๑๑ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๒. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ต่อมาได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๓ ให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ – ๓

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอุษณีย์ ธโนศวรรย์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐ โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๒)

.....

เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนดว่าต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้ผู้ผ่านการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

หลักเกณฑ์

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เข้ารับการพัฒนาต้องเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการพัฒนาโดยยึดหลักสมรรถนะตามตำแหน่งในลักษณะองค์รวม ยืดหยุ่นทั้งสาระการพัฒนาและวิธีการเรียนรู้

๓. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ผ่านการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยสามารถช่วยเหลือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ กำหนดยุทธศาสตร์และจุดเน้นในการปฏิรูปและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการ และนักบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

๔. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องดำเนินการพัฒนาตามมาตรฐานการพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนด

วิธีการ

๑. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ๓ ส่วน ระยะเวลาการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การเสริมสร้างสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน) ประกอบด้วย

โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย

๑. การเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา แปลงนโยบาย เป้าหมายสู่การปฏิบัติ อำนวยความสะดวก กำกับ ติดตาม ประเมินผลเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การนิเทศ การวิจัย การประกันคุณภาพการศึกษา และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๒. การเป็นนักบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถดำเนินการการบริหารจัดการและการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ การวิจัย และนวัตกรรมทางการบริหารที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่ง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความสอดคล้องกับจารีตประเพณี มีผลงานทางสังคม วัฒนธรรม มีความเป็นท้องถิ่นและความเป็นสากลอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

๓. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสามารถในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสามารถร่วมดำเนินการพัฒนาองค์การให้เอื้อต่อการเรียนรู้

๔. การสร้างและพัฒนาเครือข่ายในการจัดการศึกษา และพัฒนาวิชาชีพ มีความสามารถในการดำเนินการสร้างและพัฒนาเครือข่ายภายในและหรือต่างประเทศ ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร การวิเคราะห์บทบาทการวางแผนร่วมกับภาคีเครือข่าย การประสานเครือข่าย การจัดกิจกรรม การพัฒนา การสร้างขวัญกำลังใจ การประเมินผล และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕. การพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความสามารถพัฒนาตนเอง และดำเนินการพัฒนาบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบอย่างที่ดี

๖. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา

ส่วนที่ ๒ การเรียนรู้ในสภาพจริง (ไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน)

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้สภาพจริงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีนวัตกรรม หรือมีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาการศึกษา ด้านบริบทพหุวัฒนธรรม ด้านนโยบายความมั่นคง หรือสันติวิธีในเขตพื้นที่เฉพาะ โดยเน้นลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ มีประสบการณ์ให้คำปรึกษาแนะนำ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง หรือได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายภายในประเทศและหรือต่างประเทศ

ส่วนที่ ๓ การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์การปฏิรูปและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (ไม่น้อยกว่า ๕ วัน)

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำแผนกลยุทธ์การปฏิรูปและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการเสริมสร้างสมรรถนะและการเรียนรู้ในสภาพจริง แล้วนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๒. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิ การเรียนรู้ในสภาพจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การสอนแนะ การศึกษาดูงาน และวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เน้นการฝึกปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๓. การประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนา โดยจัดให้มีการประเมินผลก่อนเข้ารับการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา มุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริง ด้วยวิธีการและเครื่องมืออย่างหลากหลาย โดยยึดวัตถุประสงค์การพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด และต้องผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งในส่วนของการประเมินผลระหว่างการพัฒนา และการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาในแต่ละส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๔. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนา โดยร่วมมือกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และอาจร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานอื่น จัดทำรายละเอียดหลักสูตรเสนอ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วดำเนินการพัฒนาและรายงานผลดำเนินการพัฒนาให้ ก.ค.ศ. ทราบ

มาตรฐานการพัฒนา

ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการตามมาตรฐานการพัฒนา ดังต่อไปนี้

๑. การบริหารจัดการ

จัดทำรายละเอียดหลักสูตรและดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด สร้างความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรกับวิทยากร ดำเนินการพัฒนาโดยยึดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา จัดวิทยากรเป็นคณะหรือทีมจัดการเรียนรู้ จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นให้เพียงพอ

๒. วิทยากร และวิทยากรพี่เลี้ยง

คัดเลือกวิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยงที่มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในเชิงวิชาการและทางการบริหารในเรื่องที่รับผิดชอบและสร้างบรรยากาศที่ดีในการพัฒนา โดยเน้นผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญที่สุด

๓. สื่อ นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้

จัดทำคู่มือ เอกสารประกอบการพัฒนาส่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาล่วงหน้าเป็นเวลาพอสมควร จัดหาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม จัดเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และโสตทัศนูปกรณ์ให้มีปริมาณเพียงพอ

๔. สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนา

สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสม มีบรรยากาศที่ดี มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนา รวมทั้งมีแหล่งศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอในระหว่างการพัฒนา

๕. การประเมินผลการพัฒนา

การประเมินผลการพัฒนาต้องมุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริงและได้มาตรฐาน ผู้รับผิดชอบการพัฒนาและวิทยากรต้องปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับหลักการ วิธีการ เครื่องมือวัดและประเมินผล รวมทั้งดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๒)

.....

เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนดว่าต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้ผู้ผ่านการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

หลักเกณฑ์

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เข้ารับการพัฒนาต้องเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการพัฒนาโดยยึดหลักสมรรถนะตามตำแหน่งในลักษณะองค์รวม ยืดหยุ่นทั้งสาระการพัฒนาและวิธีการเรียนรู้

๓. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ผ่านการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยสามารถแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ กำหนดยุทธศาสตร์และจุดเน้นในการปฏิรูปและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการและนักบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

๔. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องดำเนินการพัฒนาตามมาตรฐานการพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนด

วิธีการ

๑. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ๓ ส่วน ระยะเวลาการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน)

โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย

๑. การเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถอำนวยการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา กำหนดนโยบาย เป้าหมาย อำนวยความสะดวก กำกับ ติดตาม ประเมินผลเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การนิเทศ การวิจัย การประกันคุณภาพการศึกษา และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๒. การเป็นนักบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถอำนวยการ การบริหารจัดการและการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ การวิจัย และนวัตกรรมทางการบริหาร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความสอดคล้องกับจารีตประเพณี มีผลงานทางสังคม วัฒนธรรม ความเป็นท้องถิ่นและความเป็นสากลอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

๓. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสามารถในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสามารถอำนวยการพัฒนองค์การให้เอื้อต่อการเรียนรู้

๔. การสร้างและพัฒนาเครือข่ายในการจัดการศึกษา และพัฒนาวิชาชีพ มีความสามารถในการอำนวยการสร้างและพัฒนาเครือข่ายภายในและหรือต่างประเทศ ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร การวิเคราะห์บทบาทการวางแผนร่วมกับภาคีเครือข่าย การประสานเครือข่าย การจัดกิจกรรม การพัฒนา การสร้างขวัญกำลังใจ การประเมินผล และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕. การพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความสามารถพัฒนาตนเอง และอำนวยการพัฒนาบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบอย่างที่ดี

๖. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการจัดการศึกษา

ส่วนที่ ๒ การเรียนรู้ในสภาพจริง (ไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน)

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้สภาพจริงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีนวัตกรรม หรือมีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาการศึกษา ด้านบริบทพหุวัฒนธรรม ด้านนโยบายความมั่นคง หรือสันติวิธีในเขตพื้นที่เฉพาะ โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้มีประสบการณ์ให้คำปรึกษาแนะนำ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง หรือได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ภายในประเทศและหรือต่างประเทศ

ส่วนที่ ๓ การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (ไม่น้อยกว่า ๕ วัน)

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการเสริมสร้างสมรรถนะและการเรียนรู้ในสภาพจริง แล้วนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๒. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิ การเรียนรู้ในสภาพจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การสอนแนะ การศึกษาดูงานและวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เน้นการฝึกปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๓. การประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นการประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนา โดยจัดให้มีการประเมินผลก่อนเข้ารับการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา มุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริง ด้วยวิธีการและเครื่องมืออย่างหลากหลาย โดยยึดวัตถุประสงค์การพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด และต้องผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งในส่วนของการประเมินผลระหว่างการพัฒนา และการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาในแต่ละส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๔. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาโดยร่วมมือกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และอาจร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานอื่น จัดทำรายละเอียดหลักสูตรเสนอ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วดำเนินการพัฒนาและรายงานผลดำเนินการพัฒนาให้ ก.ค.ศ. ทราบ

มาตรฐานการพัฒนา

ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการตามมาตรฐานการพัฒนา ดังต่อไปนี้

๑. การบริหารจัดการ

จัดทำรายละเอียดหลักสูตรและดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด สร้างความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรกับวิทยากร ดำเนินการพัฒนาโดยยึดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา จัดวิทยากรเป็นคณะหรือทีมจัดการเรียนรู้ จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นให้เพียงพอ

๒. วิทยากร และวิทยากรพี่เลี้ยง

คัดเลือกวิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยงที่มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในเชิงวิชาการและทางการบริหารในเรื่องที่รับผิดชอบและสร้างบรรยากาศที่ดีในการพัฒนา โดยเน้นผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญที่สุด

๓. สื่อ นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้

จัดทำคู่มือ เอกสารประกอบการพัฒนาส่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาล่วงหน้าเป็นเวลาพอสมควร จัดหาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม จัดเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และโสตทัศนูปกรณ์ให้มีปริมาณเพียงพอ

๔. สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนา

สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสม มีบรรยากาศที่ดี มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนา รวมทั้งมีแหล่งศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอในระหว่างการพัฒนา

๕. การประเมินผลการพัฒนา

การประเมินผลการพัฒนาต้องมุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริงและได้มาตรฐาน ผู้รับผิดชอบการพัฒนาและวิทยากรต้องปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับหลักการ วิธีการ เครื่องมือวัดและประเมินผล รวมทั้งดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

.....



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๕

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือที่อ้างถึง

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

๓. สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วย อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ให้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือที่อ้างถึงต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ทั้งนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ได้มีมติเห็นชอบให้ กศจ. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอุษณีย์ ธโนศารรย์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑)

เพื่อให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เป็นไปอย่างมีระบบ เป็นมาตรฐาน บรรลุตามความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ ความประพฤติ คุณลักษณะเหมาะสม และมีคุณภาพส่งผลต่อผู้เรียน

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ดังนี้

หลักเกณฑ์

๑. การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ ความประพฤติ และคุณลักษณะเหมาะสมในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเป็นครูที่ดี

๒. ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร เอกสาร สื่อ และอื่น ๆ ให้แก่สถานศึกษาทุกด้าน

๓. ให้สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลาสองปีในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดลาคลอดบุตร ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล ให้นับวันลาดังกล่าว รวมเป็นระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มได้ไม่เกินเก้าสิบวัน หากลาเกินเก้าสิบวัน ผู้นั้นต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามจำนวนวันลาที่เกินให้ครบสองปี

๔. ให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ดังต่อไปนี้

๔.๑ การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

๔.๒ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๔.๓ การพัฒนาวิชาชีพตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔.๔ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียน

๕. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน ๓ คน โดยมีองค์ประกอบตามลำดับ ดังนี้

๕.๑ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ประธานกรรมการ

๕.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา กรรมการ

๕.๓ ผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา กรรมการ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง โดยให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ แนะนำการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานให้มีคุณลักษณะในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่ง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๕.๑ หรือข้อ ๕.๒ ในสถานศึกษาที่ครูผู้ช่วยได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี ให้แต่งตั้งจากสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียงกัน เป็นกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามองค์ประกอบได้ตามความเหมาะสม

๖. ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีหน้าที่พัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานควบคู่กันเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องทุกหกเดือน รวมสี่ครั้งในเวลาสองปี ตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗. ผู้ที่ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต้องมีผลการประเมินจากกรรมการทุกคนเฉลี่ยในแต่ละครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ครั้งที่ ๒ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ครั้งที่ ๓ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ครั้งที่ ๔ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในแต่ละครั้งต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด หากผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ เห็นว่าควรทบทวนการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ก็อาจให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง และหากผลการประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยไม่สมควรให้รับราชการต่อไปไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มหรือไม่ก็ตาม ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ดำเนินการเพื่อสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการต่อไป

๘. เมื่อครูผู้ช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบสองปีแล้ว ผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สถานศึกษาเสนอผลการประเมินให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อนำเสนอต่อ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติและให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูต่อไป แล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

วิธีการ

๑. ให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีการปฐมนิเทศครูผู้ช่วยภายในสามสิบวัน นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒. การตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์ข้อ ๕ ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๒.๑ กรณีหน่วยงานการศึกษาที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการดังนี้

๒.๑.๑ ให้สถานศึกษาเสนอรายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษานั้นไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดส่งรายชื่อดังกล่าวไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อดำเนินการต่อไป

๒.๑.๒ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเสนอบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา ไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒.๒ กรณีหน่วยงานการศึกษาที่มิได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการดังนี้

๒.๒.๑ ให้สถานศึกษาเสนอรายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษานั้น ไปยังส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อดำเนินการต่อไป

๒.๒.๒ ให้สถานศึกษาเสนอบัญชีเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษาไปยังส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๕ แล้วแจ้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่มิได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี โดยเร็ว

๔. ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการดังนี้

๔.๑ วางแผนและดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มร่วมกับครูผู้ช่วยด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ และแนะนำการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนตามหลักเกณฑ์ข้อ ๔

๔.๓ มอบหมายให้คณะกรรมการตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๕.๒ ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง แนะนำการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน

๔.๔ ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และสรุปผลการประเมินทุกหกเดือน โดยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนา รวมสี่ครั้งในเวลาสองปีตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีไม่สามารถประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มด้วยเหตุใด ๆ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษารายงานผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ทราบโดยเร็ว

๔.๕ แจ้งผลการประเมินโดยมีข้อเสนอแนะ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อสังเกตจากการประเมินในแต่ละครั้งให้ครูผู้ช่วยทราบภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ครบรอบการประเมิน แล้วให้ผู้อำนวยการสถานศึกษารายงานผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการ แล้วแต่กรณี เพื่อนำเสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ทราบ

๔.๖ สรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ภายในสามสิบวัน นับแต่ครบสองปี แล้วให้รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการ แล้วแต่กรณี เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณา

๕. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ดำเนินการดังนี้

๕.๑ กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบสองปีแล้วผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณาเห็นว่าควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ให้นำเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติ และให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูในวันถัดจากวันครบกำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

๕.๒ กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณาเห็นว่าไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ให้แจ้งผลการประเมินและความเห็นให้ผู้นั้นทราบ และให้โอกาสโต้แย้งแสดงพยานหลักฐานภายในห้าวันทำการ นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน และหากพิจารณาแล้วยังเห็นว่าไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการและแจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบ

๖. สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ให้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ ต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

๗. กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

หลักสูตรแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑)

หลักการ

๑. การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จึงได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับครูผู้ช่วย

๒. การพัฒนาครูผู้ช่วยตามหลักสูตรที่ ก.ค.ศ. กำหนดนี้ เป็นการพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งและมีการประเมินผลการพัฒนาตามระยะเวลาที่กำหนด

วัตถุประสงค์

เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นครูที่ดีได้

โครงสร้างหลักสูตร

หมวดที่ ๑ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

หมวดที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน

หมวดที่ ๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน

หมวดที่ ๔ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

สาระการพัฒนา

หมวดที่ ๑ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

๑.๑ วินัยและการรักษาวินัย

๑.๒ คุณธรรม จริยธรรม

๑.๓ จรรยาบรรณวิชาชีพ

๑.๔ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๕ จิตวิญญาณความเป็นครู

๑.๖ จิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู

หมวดที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน

๒.๑ การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้

๒.๒ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด

๒.๓ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด

๒.๔ การเลือก หรือสร้าง หรือพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

๒.๕ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

หมวดที่ ๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน

๓.๑ การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

๓.๒ ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

๓.๓ การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมที่ดีงาม

หมวดที่ ๔ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๔.๑ การทำงานเป็นทีม

๔.๒ งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา

๔.๓ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

๕.๑ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

๕.๒ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

๕.๓ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร

รายละเอียดหลักสูตร

หมวดที่ ๑ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

๑.๑ วินัยและการรักษาวินัย

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและการประพฤติปฏิบัติตนตามข้อปฏิบัติทางวินัย และไม่ฝ่าฝืนข้อห้าม ตามที่กำหนดไว้

<u>เนื้อหา</u>

๑) วินัยต่อตนเอง ผู้เรียน ตำแหน่งหน้าที่ ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และประเทศชาติ

๒) วินัยและการรักษาวินัยของทางราชการ

๓) กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ

๑.๒ คุณธรรม จริยธรรม

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือและจารีตประเพณีของสังคม

<u>เนื้อหา</u>

๑) หลักธรรมของศาสนา

๒) จารีตประเพณีของสังคม

๓) คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครู

๔) บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดี

๑.๓ จรรยาบรรณวิชาชีพ

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ

<u>เนื้อหา</u>

๑) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

๒) จรรยาบรรณวิชาชีพ

๑.๔ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

<u>เนื้อหา</u>

๑) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒) การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เพื่อการดำรงชีวิต

๑.๕ จิตวิญญาณความเป็นครู

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความใฝ่รู้ ค้นหา สร้างสรรค์ ถ่ายทอด ปลูกฝัง และเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งของผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและสังคม

<u>เนื้อหา</u>

กิจกรรมส่งเสริม การใฝ่รู้ ค้นหา สร้างสรรค์ ถ่ายทอด ปลูกฝัง และเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งของผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและสังคม

๑.๖ จิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยประพฤติปฏิบัติตนโดยมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อผู้เรียน และวิชาชีพครู

<u>เนื้อหา</u>

๑) กิจกรรมเสริมสร้างการสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อผู้เรียน

๒) กิจกรรมเสริมสร้างการสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู

หมวดที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน

๒.๑ การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความ สามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้

<u>เนื้อหา</u>

๑) หลักสูตรแกนกลาง

๒) หลักสูตรสถานศึกษา

๓) หลักการวิเคราะห์หลักสูตร ตัวชี้วัดผลการเรียนรู้ และคำอธิบายรายวิชา

๒.๒ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วย มีความรู้ความเข้าใจในการจัดหน่วยการเรียนรู้ ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เกิดกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการคิดและสอดคล้องมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้

<u>เนื้อหา</u>

๑) การออกแบบหน่วยการจัดการเรียนรู้

๒) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

๒.๓ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมกระบวนการคิด สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้

<u>เนื้อหา</u>

๑) การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้

๒) การจัดการเรียนรู้โดยวิธีปฏิบัติ

๓) การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นกระบวนการคิด

๔) การจัดการเรียนรู้ที่สนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมและกระบวนการเรียนรู้อื่น ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

๒.๔ การเลือก หรือสร้าง หรือพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการเลือก หรือสร้าง หรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้

<u>เนื้อหา</u>

๑) นวัตกรรม สื่อการเรียนรู้

๒) แหล่งเรียนรู้

๓) เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

๒.๕ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลสอดคล้องกับตัวชี้วัดผลการเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย

<u>เนื้อหา</u>

๑) การวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลาง

๒) การประเมินผลตามสภาพจริง

๓) การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ

หมวดที่ ๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน

๓.๑ การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยและมีความสุข

<u>เนื้อหา</u>

๑) การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

๒) การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีความสุข

๓.๒ ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

<u>เนื้อหา</u>

๑) การรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

๒) การจัดทำสารสนเทศของผู้เรียน

๓) การแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน

๓.๓ การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและทักษะการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม

<u>เนื้อหา</u>

๑) การจัดกิจกรรมอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม

๒) การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม สอดแทรกในการจัดการเรียนรู้

๓) การจัดกิจกรรมปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขให้แก่ผู้เรียน

หมวดที่ ๔ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๔.๑ การทำงานเป็นทีม

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม และสามารถปฏิบัติตนในการทำงานเป็นทีมให้สำเร็จ เพื่อเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา

<u>เนื้อหา</u>

๑) หลักการทำงานเป็นทีม

๒) การพัฒนาทีมงาน

๔.๒ งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจภาระงานของสถานศึกษาและมีส่วนร่วมปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม

<u>เนื้อหา</u>

๑) งานบริหารทั่วไป

๒) งานบริหารวิชาการ

๓) งานกิจการนักเรียน

๔) งานบริหารงบประมาณ

๕) งานบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๓ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ เห็นความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามหลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

<u>เนื้อหา</u>

๑) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๒) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

๕.๑ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

<u>เนื้อหา</u>

๑) การจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของตนเองและสถานศึกษา

๒) การใช้ภาษาเพื่อพัฒนาตนเอง

๓) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

๕.๒ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

<u>เนื้อหา</u>

๑) การใช้ภาษาเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับเนื้อหาสาระมาตรฐานการเรียนรู้

๒) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้

๕.๓ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน

<u>เนื้อหา</u>

๑) การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน

๒) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๕ สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง การแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๒ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน (ฉบับที่ ๒)
๒. คำอธิบายหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน (ฉบับที่ ๒)

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน เข้ารับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องทุกปี และต้องพัฒนาในหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรอง หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติให้แก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ พร้อมคำอธิบายหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ทั้งนี้ สำหรับผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนาตามหนังสือที่อ้างถึง ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ (ระหว่างวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ – วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๑) ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มานับเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาได้ และให้ถือว่าเป็นผู้ที่มีระยะเวลาการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพินิจศักดิ์ สุวรรณรังศ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน (ฉบับที่ ๒)
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๑)

ตามที่ ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๒ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน เป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๗๙ และมาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงมีมติให้แก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ดังนี้

หลักเกณฑ์

ให้แก้ไขหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑ และข้อ ๓ โดยให้ยกเลิกความเดิมและให้ใช้ความใหม่ ดังต่อไปนี้แทน

"๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยให้ประเมินตนเอง พร้อมทั้งจัดทำแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายปี ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด และเข้ารับการพัฒนาตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ในรอบ ๕ ปีที่ขอรับการประเมินให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ต้องมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนา ๑๐๐ ชั่วโมง หากมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๑๐๐ ชั่วโมง แต่ไม่น้อยกว่า ๖๐ ชั่วโมง ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมงในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๑๐๐ ชั่วโมงได้"

"๓. หลักสูตรการพัฒนาต้องมีองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความเป็นครู และคุณลักษณะที่คาดหวัง โดยต้องเป็นหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรองตามมาตรฐานวิทยฐานะ หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด"

วิธีการ

ให้แก้ไขวิธีการตามข้อ ๒ โดยให้ยกเลิกความเดิมและให้ใช้ความใหม่ ดังต่อไปนี้แทน

"๒. ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินตนเอง และจัดทำแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายปี ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด เสนอผู้อำนวยการสถานศึกษาพร้อมแนบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง"

การดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

ให้แก้ไขข้อความตามข้อ ๒ โดยให้ยกเลิกความเดิมและให้ใช้ความใหม่ ดังต่อไปนี้แทน

"๒. ผู้ดำรงตำแหน่งครูหรือดำรงวิทยฐานะก่อนวันที่ประกาศใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๒ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ที่มีผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔

/แต่พ้น ...

แต่พ้นกำหนดเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่สำเร็จหลักสูตรการพัฒนาแล้ว หรือไม่เคยมีผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว ให้เข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ โดยให้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรอง หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ภายในระยะเวลาที่เหลือ ปีละ ๒๐ ชั่วโมง หากภายในระยะเวลาที่เหลือมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบตามที่กำหนด ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบได้"

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

คำอธิบาย

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน (ฉบับที่ ๒)

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๑)

ความหมาย

๑. **พัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี** หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทุกปีตามแผนพัฒนาตนเองเป็นรายปี

๒. **ชั่วโมงการพัฒนา** หมายถึง จำนวนชั่วโมงการพัฒนาตามหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรองหรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้นับถึงวันที่ยื่นคำขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ

วิธีการนับชั่วโมงการพัฒนา

๑. ในแต่ละรอบปีที่ขอรับการประเมินให้มีและเลื่อนวิทยฐานะต้องมีชั่วโมงการพัฒนาที่สถาบันคุรุพัฒนารับรอง หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด อย่างต่อเนื่องทุกปี โดยสามารถนำจำนวนชั่วโมงการพัฒนาและชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มานับรวมให้ครบตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้ ตามกรณีดังต่อไปนี้

๑.๑ ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาในรอบ ๕ ปี ต้องมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาครบ ๑๐๐ ชั่วโมง

หากมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๑๐๐ ชั่วโมง แต่ไม่น้อยกว่า ๖๐ ชั่วโมง (ร้อยละ ๖๐ ของจำนวนชั่วโมงการพัฒนาทั้งหมด) ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๑๐๐ ชั่วโมงได้

๑.๒ ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาในรอบ ๔ ปี ต้องมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาครบ ๘๐ ชั่วโมง

หากมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๘๐ ชั่วโมง แต่ไม่น้อยกว่า ๔๘ ชั่วโมง (ร้อยละ ๖๐ ของจำนวนชั่วโมงการพัฒนาทั้งหมด) ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๘๐ ชั่วโมงได้

๑.๓ ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาในรอบ ๓ ปี ต้องมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาครบ ๖๐ ชั่วโมง

หากมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๖๐ ชั่วโมง แต่ไม่น้อยกว่า ๓๖ ชั่วโมง (ร้อยละ ๖๐ ของจำนวนชั่วโมงการพัฒนาทั้งหมด) ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๖๐ ชั่วโมงได้

๑.๔ ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาในรอบ ๒ ปี ต้องมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาครบ ๔๐ ชั่วโมง

หากมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๔๐ ชั่วโมง แต่ไม่น้อยกว่า ๒๔ ชั่วโมง (ร้อยละ ๖๐ ของจำนวนชั่วโมงการพัฒนาทั้งหมด) ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๔๐ ชั่วโมงได้

/๑.๕ ผู้ที่จะ ...

๑.๕ ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาในรอบ ๑ ปี ต้องมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาครบ ๒๐ ชั่วโมง

หากมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๒๐ ชั่วโมง แต่ไม่น้อยกว่า ๑๒ ชั่วโมง (ร้อยละ ๖๐ ของจำนวนชั่วโมงการพัฒนาทั้งหมด) ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๒๐ ชั่วโมงได้

๒. สำหรับผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ (ระหว่างวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๑) ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มาทดแทนจำนวนชั่วโมงการพัฒนาได้ และให้ถือว่าเป็นผู้ที่มีระยะเวลาการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยให้นับจำนวนชั่วโมงการพัฒนา ดังนี้

๒.๑ ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาในรอบปีที่เหลือ ๒ ปี (ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ และปี พ.ศ. ๒๕๖๑) ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ และปี พ.ศ. ๒๕๖๑ มาทดแทนจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๔๐ ชั่วโมงได้

๒.๒ ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาในรอบปีที่เหลือ ๑ ปี (ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ หรือปี พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วแต่กรณี) ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ หรือปี พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วแต่กรณี มาทดแทนจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๒๐ ชั่วโมงได้

๓. ผู้ที่มีผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔ อยู่ก่อนวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และผลการพัฒนาที่ยังอยู่ภายในเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่สำเร็จหลักสูตรการพัฒนา สามารถนำวุฒิบัตรผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว มาใช้แทนการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๒ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ได้ ๑ ครั้ง ทั้งนี้ วันที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/ส่วนราชการ / สำนักงาน ก.ค.ศ. รับคำขอฯ แล้วแต่กรณี ผลการพัฒนาต้องยังอยู่ภายในเวลา ๓ ปี

๔. ผู้ที่มีผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔ อยู่ก่อนวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ แต่ผลการพัฒนาพ้นกำหนดเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่สำเร็จหลักสูตรการพัฒนาแล้ว ให้เข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ และนับชั่วโมงการพัฒนา ตามข้อ ๑ – ๒ แล้วแต่กรณี



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๒

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน
จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติแล้ว นั้น

ก.ค.ศ. จึงมีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องทุกปี โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถนำผลที่ผ่านการพัฒนาไปใช้เป็นคุณสมบัติเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะได้ทุกวิทยฐานะ โดยให้ถือว่าการพัฒนาตามหลักเกณฑ์นี้ เป็นการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิมทุกหลักเกณฑ์และวิธีการ ต้องมีผลการพัฒนาเพื่อนำมาใช้ก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือที่อ้างถึง

ทั้งนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ได้มีมติเห็นชอบให้ กศจ. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานการสอน
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๒ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๗๙ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ มาตรา ๕๔ กำหนดว่า การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใดและการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะ ซึ่งผ่านการประเมิน และมาตรา ๘๐ กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ มีความต่อเนื่อง และมีมาตรฐาน อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๗๙ และมาตรา ๘๐ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ดังต่อไปนี้

หลักเกณฑ์

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยให้ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายปี ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด และเข้ารับการพัฒนาตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์นี้ สามารถนำผลที่ผ่านการพัฒนาไปใช้เป็นคุณสมบัติเพื่อขอมีและเลื่อนวิทยฐานะได้ทุกวิทยฐานะ และให้ถือว่าการพัฒนาตามหลักเกณฑ์นี้เป็นการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ตามมาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๓. หลักสูตรการพัฒนาต้องมีองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความเป็นครู และคุณลักษณะที่คาดหวัง โดยมีเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

๓.๑ หลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรองตามมาตรฐานวิทยฐานะ หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓.๒ พัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี ในแต่ละปี ไม่น้อยกว่า ๑๒ ชั่วโมง แต่ไม่เกิน ๒๐ ชั่วโมง และภายในระยะเวลา ๕ ปี ต้องมีชั่วโมงการพัฒนา จำนวน ๑๐๐ ชั่วโมง

หากภายในระยะเวลา ๕ ปี มีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๑๐๐ ชั่วโมง สามารถนำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมงในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาได้

/วิธีการ ...

วิธีการ

๑. ให้ส่วนราชการและผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และประสานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด และจัดทำแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายปี ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด เสนอผู้อำนวยการสถานศึกษาพร้อมแนบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

๓. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนา

๔. ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนา แล้วนำผลสำเร็จของการพัฒนาตามหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรอง หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด พร้อมเอกสารหลักฐานลงในบันทึกประวัติการปฏิบัติงาน เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกครั้ง

๕. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรองตามมาตรฐานวิทยฐานะ หรือตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด แล้วรับรองผลสำเร็จการพัฒนานั้นในบันทึกประวัติการปฏิบัติงาน

กรณีที่มีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๑๐๐ ชั่วโมง ภายในระยะเวลา ๕ ปี ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมงในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ จำนวน ๑๐๐ ชั่วโมงได้ โดยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบจากบันทึกประวัติการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง แล้วรับรองผลไว้เป็นหลักฐาน

๖. กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

ขอบข่ายของหลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรองต้องมีองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความเป็นครูและคุณลักษณะที่คาดหวังในแต่ละวิทยฐานะ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ ด้านความรู้ ประกอบด้วย

๑. เนื้อหาวิชาที่สอน ความสามารถ ทักษะในรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้

๒. วิธีสอน ถ่ายทอดความรู้เชิงเนื้อหา กิจกรรม บริบท เป้าหมายการเรียนรู้ ความรู้พื้นฐาน การปรับพื้นฐาน และอุปสรรคการเรียนรู้ของผู้เรียน

๓. หลักการสอนและกระบวนการจัดการเรียนรู้

๔. หลักสูตร การออกแบบ วางแผนการใช้ ประเมิน และแนวทางการเรียนรู้ในแต่ละเนื้อหา

/๕. พื้นฐาน ...

๕. พื้นฐานการศึกษา หลักการการศึกษา ปรัชญาการศึกษา จิตวิทยาสังคม นโยบายการศึกษา จุดมุ่งหมาย และเป้าหมายการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับหลักสูตร

๖. การจัดการศึกษาแบบรวมและการตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียน

๗. ทฤษฎีการเรียนรู้และจิตวิทยาการเรียนรู้

๘. การใช้เทคโนโลยีและสื่อนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้

๙. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ ๒ ด้านทักษะ ประกอบด้วย

๑. หลักสูตร

วิเคราะห์ ออกแบบ จัดทำ และประเมินหลักสูตร

๒. การจัดการเรียนรู้

๒.๑ การออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้ให้เหมาะกับวัย พัฒนาการ และความแตกต่างของผู้เรียน รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน โดยเน้นกระบวนการคิด การลงมือปฏิบัติ และการสร้างวินัยในตนเอง

๒.๒ การวางแผน จัดการ และประสานงาน เพื่อบูรณาการการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

๒.๓ การจัดการเรียนรู้ กำกับติดตาม ประเมิน และสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

๒.๔ เนื้อหาสาระในรายวิชาที่สอน

๓. การจัดบรรยากาศการเรียนรู้

จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เสริมสร้างผู้เรียนในด้านการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเชิงบวก ใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่อย่างเปิดกว้าง ลงมือปฏิบัติจริง กระตุ้นด้วยคำถามและปัญหาท้าทายการเรียนรู้ การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนการแนะแนวการศึกษา และการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนนำการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๔. การใช้สื่อการเรียนรู้

เลือก พัฒนา ประยุกต์สื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และทรัพยากรทางการศึกษาต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ คิดค้น ท้าทาย และกระตุ้นความใฝ่รู้แก่ผู้เรียน

๕. การวัดและประเมินผลผู้เรียน

วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งแบบเป็นกลุ่มและรายบุคคลโดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมและหลากหลาย กำกับ ติดตาม และนำผลการประเมินมาปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

๖. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ แก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้พัฒนา และสร้างความรู้จากการวิจัยลงสู่การปฏิบัติได้

/๗. การทำงาน ...

๗. การทำงานร่วมกับผู้อื่น

เจรจา จูงใจ ร่วมทำงานกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

๘. การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ทบทวนและสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเอง สร้างปฏิสัมพันธ์และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๙. ภาษาอังกฤษ

เรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะการใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

องค์ประกอบที่ ๓ ด้านความเป็นครู ประกอบด้วย

๑. ยึดมั่น ผูกพัน ศรัทธาในวิชาชีพ และทุ่มเทเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

๒. มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนทั้งกาย วาจา และจิตใจ ดำรงตนให้เป็นที่เคารพ ศรัทธา และน่าเชื่อถือทั้งในและนอกสถานศึกษา

๓. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

๔. มีวินัยและการรักษาวินัย

๕. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพเพิ่มขึ้น

๖. ปฏิบัติตนโดยนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

๗. มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง

คุณลักษณะที่คาดหวัง

<u>วิทยฐานะครูชำนาญการ</u>

ความรู้ : เรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงตนเอง

ทักษะ : บูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

ความเป็นครู : พัฒนาตนเองเพื่อให้มีความเป็นครูที่ดี

<u>วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ</u>

ความรู้ : นำผลการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงสู่ผู้เรียน

ทักษะ : สร้างนวัตกรรมจากการปฏิบัติที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

ความเป็นครู : เป็นแบบอย่างการพัฒนาความเป็นครูที่ดี

<u>วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ</u>

ความรู้ : บริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ

ทักษะ : พัฒนานวัตกรรมให้เป็นต้นแบบการเรียนรู้แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ

ความเป็นครู : ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นครูที่ดีแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ

/<u>วิทยฐานะ</u> ...

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ความรู้ : เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ทักษะ : เป็นผู้นำการพัฒนานวัตกรรมที่สร้างผลกระทบทางวิชาชีพ

ความเป็นครู : เป็นผู้นำการพัฒนาความเป็นครูที่ดีในวงวิชาชีพ

การดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

๑. ผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔ ที่ยังอยู่ภายในเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่สำเร็จหลักสูตรการพัฒนาให้สามารถนำมาใช้เป็นคุณสมบัติในการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ และการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะได้ ๑ ครั้ง

๒. ผู้ดำรงตำแหน่งครูหรือดำรงวิทยฐานะมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๕ ปี ที่มีผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔ แต่พ้นกำหนดเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่สำเร็จหลักสูตรการพัฒนาแล้ว หรือไม่เคยมีผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว ให้เข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ โดยให้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรอง จำนวน ๒๐ ชั่วโมง เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ และการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะได้ ๑ ครั้ง

ด่วนมาก

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๖

สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ อธิการบดี ผู้อำนวยการ

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๘ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดข้อมูลและเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาอนุมัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งแนวปฏิบัติในการขออนุมัติและแนวทางการพิจารณาอนุมัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย ตามนัยข้อ ๘ แห่งกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ นั้น

บัดนี้ ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย ได้กำหนดแนวปฏิบัติในการขออนุมัติและแนวทางการพิจารณาอนุมัติฯ มาเพื่อทราบและถือปฏิบัติแล้ว ก.ค.ศ. จึงมีมติมอบ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งผู้บังคับบัญชาส่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย ตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือคุณวุฒิขาดแคลน ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย ตามนัยข้อ ๘ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ทั้งนี้ ต้องไม่ก่อนวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๐ ซึ่งเป็นวันที่กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ มีผลใช้บังคับ โดยต้องดำเนินการตามแนวทางการพิจารณาอนุมัติฯ ตามหนังสือที่อ้างถึง ซึ่งเมื่อมีมติอนุมัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัยแล้ว ให้รายงาน ก.ค.ศ.เพื่อทราบ พร้อมทั้งส่งเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสิริพร กิจเกื้อกูล)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

สำเนาถูกต้อง

(นางสัณห์สิรี ดีสวัสดิ์)

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐ โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย

รายละเอียดข้อมูลและเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาอนุมัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๖ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๕)

.....

๑. สำเนาคำสั่งการอนุญาตหรืออนุมัติให้ไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย ตามมาตรา ๘๑ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๒. คำชี้แจงและเหตุผลของสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการต้นสังกัดเกี่ยวกับการขอให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย

๓. รายละเอียดหลักสูตรในสาขาวิชาที่ไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย

๔. แผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา หน่วยงานการศึกษา หรือเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนไปศึกษา ฝึกอบรม หรือแนวทางปฏิบัติงานวิจัย และเมื่อสำเร็จการศึกษา ฝึกอบรม หรือแนวทางปฏิบัติงานวิจัย แล้วกลับมาปฏิบัติราชการ

๖. สำเนาทะเบียนประวัติ (ก.พ. ๗) ที่เป็นปัจจุบัน

๗. สำเนารายงานการประชุม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ในครั้งที่มีมติพิจารณาว่าการลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลา

.....



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๒๑๕ สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๑ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง การแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ อธิการบดี และผู้อำนวยการ

อ้างถึง (๑) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔
(๒) หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๓.๔/๙๗๓ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง (๑) ก.ค.ศ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ต่อมาตามหนังสือที่อ้างถึง (๒) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้ขอแก้ไขหนังสือที่อ้างถึง (๑) และหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. ให้แก้ไขหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔ ข้อ ๓ จากเดิม “การยื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนา ให้ยื่นที่ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ แล้วแต่กรณีและให้ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษรวบรวมรายชื่อผู้ยื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนาแล้ว**แจ้งไปยังสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา** เพื่อให้หน่วยดำเนินการพัฒนา ดำเนินการพัฒนาต่อไป” **เป็น** “การยื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนา ให้ยื่นที่ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ แล้วแต่กรณี และให้ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

/รวบรวม...

รวบรวมรายชื่อผู้ยื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนาแล้ว**แจ้งไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ส่วนราชการต้นสังกัดมอบหมายให้เป็นหน่วยดำเนินการพัฒนา** เพื่อให้หน่วยดำเนินการพัฒนา ดำเนินการต่อไป"

๒. ให้แก้ไขวิธีการข้อ ๒.๑ ข้อ ๒.๒ และข้อ ๒.๕ ในหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔ และให้ใช้ความใหม่ดังต่อไปนี้แทน

วิธีการ

๒.๑ ให้ส่วนราชการ ร่วมกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา จัดทำรายละเอียดหลักสูตร คู่มือการพัฒนาและจัดให้มีการพัฒนา

๒.๒ ให้ส่วนราชการ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานอื่นตามที่ส่วนราชการและสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเห็นชอบร่วมกัน เป็นหน่วยดำเนินการพัฒนา

๒.๕ ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ รวบรวมรายชื่อผู้ยื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ทำหนังสือแจ้งไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ส่วนราชการต้นสังกัดมอบหมาย ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางศิริพร กิจเกื้อกูล)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๓

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๖ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คำชี้แจงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คำชี้แจงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๒. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คำชี้แจงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๓. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒ ได้จาก QR code ที่ปรากฏท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔)

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และ ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับข้อ ๗ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๖/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ **๑ ตุลาคม ๒๕๖๔** เป็นต้นไป

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

(๑) การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และค่าตอบแทนอื่น ๆ

(๒) การคงวิทยฐานะ และการลดระยะเวลาสำหรับผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

(๓) การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

(๔) การให้รางวัลจูงใจ

(๕) การให้ออกจากราชการ

(๖) การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

โดยให้หน่วยงานที่จะนำผลการประเมินไปใช้ กำหนดรายละเอียดให้สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน

๕. องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี ๓ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

ตำแหน่งครูผู้ช่วย

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๘๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ๑๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ๑๐ คะแนน

ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๘๐ คะแนน แบ่งเป็น ๒ ตอน ดังนี้

- **ตอนที่ ๑** ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๖๐ คะแนน
- **ตอนที่ ๒** ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย ๒๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ๑๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ๑๐ คะแนน

ระดับผลการประเมิน มี ๕ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)
ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙)
ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙)
พอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙)
ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ - ลงมา)

๖. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์

ให้กำหนดข้อตกลงปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง โดยให้ใช้ข้อตกลงในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ให้กำหนดขอบเขตของผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ให้สอดคล้องกับข้อตกลงในการพัฒนางานด้วย

กรณีที่ผู้รับการประเมินโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการหรือได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ระหว่างปีงบประมาณ ให้ผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ และให้นำผลการปฏิบัติราชการและผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และองค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ให้เป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

๘. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละรอบการประเมินให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(๒) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนวทางการดำเนินการประเมินตามข้อตกลงและกำหนดปฏิทินการประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน

(๓) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามข้อตกลงที่ได้กำหนดไว้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(๔) ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยประเมินจากเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา

(๕) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามรายการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมินตามข้อตกลงที่กำหนดไว้

ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์

การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามรายการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมินตามขอบเขตของผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังที่กำหนดไว้

การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๒ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และองค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตามรายการประเมินและพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามสภาพจริงของผู้รับการประเมิน

(๖) ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบ

(๗) ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๙. ให้ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานการศึกษา แล้วแต่กรณี ดำเนินการให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ในข้อ ๓

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการจัดเก็บรักษาไว้อย่างน้อยสี่รอบการประเมิน

๑๐. กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๓ สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๗ เมษายน ๒๕๕๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ อธิการบดี ผู้อำนวยการ

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๒ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๔๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
(๒) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้วนั้น

บัดนี้ ก.ค.ศ. มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหนังสือที่อ้างถึง แต่ยังสามารถนำผลการพัฒนาดังกล่าวไปใช้ในการแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ได้ภายใน ๕ ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นสำเร็จหลักสูตรการพัฒนา

/๒. สำหรับ...

๒. สำหรับผู้ที่ได้เสนอขอรับการประเมินให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ แต่ยังมิได้ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ให้ยื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนาได้ทันที และหน่วยดำเนินการพัฒนาต้องจัดลำดับการเข้ารับการพัฒนาไว้เป็นลำดับต้น

๓. การยื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนา ให้ยื่นที่ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ แล้วแต่กรณี และให้ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษรวบรวมรายชื่อผู้ยื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนาแล้วแจ้งไปยังสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้หน่วยดำเนินการพัฒนา ดำเนินการพัฒนาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางศิริพร กิจเกื้อกูล)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอรวดี ธานี)
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐๓๒๒๙

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔)

.....

ตามที่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๘๐ บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ประกอบกับ ก.ค.ศ.ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษในมาตรฐานวิทยฐานะว่า ต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ให้เป็นไปตามมาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และมาตรฐานวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์

๑.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการพัฒนา ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอรับการประเมินให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

๑.๒ ผลการพัฒนาให้นำไปใช้ในการแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้ ภายใน ๓ ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นสำเร็จหลักสูตรการพัฒนา

๒. วิธีการ

๒.๑ ให้ส่วนราชการ ร่วมกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานอื่น จัดทำรายละเอียดของหลักสูตร และคู่มือการพัฒนา

๒.๒ ให้สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่ได้รับความเห็นชอบจากสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทำหน้าที่เป็นหน่วยดำเนินการพัฒนา

๒.๓ การจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรและคู่มือการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ในแต่ละตำแหน่งให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๓.๑ การจัดทำรายละเอียดของหลักสูตร ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและวางแผนพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๓.๒ ระยะเวลาในการพัฒนา รวมแล้วไม่น้อยกว่า ๒๔ ชั่วโมง

๒.๓.๓ การจัดทำคู่มือการพัฒนา ประกอบด้วย

(๑) คู่มือสำหรับผู้ดำเนินการพัฒนา

(๒) คู่มือสำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา

๒.๓.๔ เมื่อจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรและคู่มือการพัฒนาแล้วเสร็จให้ส่วนราชการรายงาน ก.ค.ศ. เพื่อทราบ

๒.๔ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามข้อ ๑.๑ ยื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ต่อส่วนราชการ ยกเว้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ยื่นต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ แล้วแต่กรณี

๒.๕ ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษรวบรวมรายชื่อผู้ยื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ทำหนังสือแจ้งไปยังหน่วยดำเนินการพัฒนา ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือน

หน่วยดำเนินการพัฒนา ประกาศรายชื่อผู้เข้ารับการพัฒนา พร้อมวัน เวลา สถานที่และรายละเอียดที่ผู้เข้ารับการพัฒนาควรทราบ ทางเว็บไซต์ ภายในวันที่ ๒๕ ของเดือน

๒.๖ หน่วยดำเนินการพัฒนา ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ตามหลักสูตร โดยต้องดำเนินการพัฒนาให้แล้วเสร็จ ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนา โดยมีวิธีการพัฒนา ดังนี้

๒.๖.๑ ให้มีการพัฒนาโดยการเรียนรู้ที่หลากหลายจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น โดยมีการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับหลักสูตร

๒.๖.๒ ให้มีการพัฒนาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยให้เป็นไปตามความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการพัฒนา

๒.๖.๓ ให้มีการพบกลุ่ม

๒.๗ การประเมินผลการพัฒนา พิจารณาจาก ๒ ด้าน ดังนี้

๒.๗.๑ ด้านระยะเวลาเข้ารับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ตามที่หน่วยดำเนินการพัฒนากำหนด

๒.๗.๒ ด้านหลักสูตร พิจารณาจาก ๒ ส่วน โดยคะแนนเฉลี่ย ส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและวางแผนพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยฐานะชำนาญการพิเศษตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

๒.๗.๓ ผู้ที่ผ่านการพัฒนาต้องมีผลการประเมินผ่านทั้ง ๒ ด้าน ส่วนผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้ยื่นความประสงค์เข้ารับการพัฒนาใหม่ได้ นับแต่วันที่ทราบผลการประเมินไม่ผ่านการพัฒนา

๒.๗.๔ เมื่อการประเมินเสร็จสิ้น ให้หน่วยดำเนินการพัฒนาแจ้งผลการประเมินให้ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษของผู้เข้ารับการพัฒนาทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓. มาตรฐานการพัฒนา

หน่วยดำเนินการพัฒนา ต้องดำเนินการให้ได้มาตรฐาน ดังต่อไปนี้

๓.๑ การบริหารจัดการ

ผู้ดำเนินการพัฒนาต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษอย่างชัดเจน บริหารจัดการโครงการ เพื่อให้การพัฒนาบรรลุผลตามหลักการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา มีการจัดวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสม สร้างความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ หลักสูตร

หลักสูตรการพัฒนาต้องมีความชัดเจนในเรื่องหลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา การประเมินผลการพัฒนา

๓.๓ วิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิ

ต้องจัดวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าใจวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตามหลักสูตรนี้ เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในทางวิชาการและทางวิชาชีพในเรื่องที่รับผิดชอบในการพัฒนา จัดกิจกรรมการพัฒนาโดยถือว่าผู้เข้ารับการพัฒนามีความสำคัญที่สุด

๓.๔ สื่อและนวัตกรรมการพัฒนา

สื่อและนวัตกรรมการพัฒนาต้องมีความสอดคล้องกับเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนา มีคู่มือและเอกสารประกอบการพัฒนา สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีสื่อสารและสารสนเทศ โสตทัศนูปกรณ์ หรือสื่ออื่น ๆ ที่มีคุณภาพและเพียงพอสำหรับการศึกษา

๓.๕ สถานที่และแหล่งเรียนรู้

สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสม มีบรรยากาศที่ดี มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก เอื้อต่อการพัฒนา รวมทั้งมีแหล่งศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอสำหรับการพัฒนา

๓.๖ การประเมินผลการพัฒนาต้องมุ่งเน้นการประเมินอย่างเป็นระบบ โดยยึดวัตถุประสงค์การพัฒนาเป็นหลัก

๓.๗ ให้มีการประเมินเพื่อพัฒนาหลักสูตร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ส่วนราชการ และสำนักงาน ก.ค.ศ.

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๗๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔)

.....

ตามที่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๘๐ บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ประกอบกับ ก.ค.ศ.ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญในมาตรฐานวิทยฐานะว่า ต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตามมาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมาตรฐานวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์

๑.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการพัฒนา ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอรับการประเมินให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

๑.๒ ผลการพัฒนาให้นำไปใช้ในการแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญได้ภายใน ๓ ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นสำเร็จหลักสูตรการพัฒนา

๒. วิธีการ

๒.๑ ให้ส่วนราชการ ร่วมกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานอื่น จัดทำรายละเอียดของหลักสูตร และคู่มือการพัฒนา

๒.๒ ให้สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่ได้รับความเห็นชอบจากสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทำหน้าที่เป็นหน่วยดำเนินการพัฒนา

๒.๓ การจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรและคู่มือการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ในแต่ละตำแหน่ง ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๓.๑ การจัดทำรายละเอียดของหลักสูตร ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ส่วนที่ ๒ การสังเคราะห์บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและวางแผนพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยฐานะเชี่ยวชาญตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนที่ ๓ การนำเสนอแนวทางการพัฒนางานในหน้าที่หรือพัฒนานวัตกรรม และการสร้างหรือการปฏิบัติงานเป็นเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

๒.๓.๒ ระยะเวลาในการพัฒนา รวมแล้วไม่น้อยกว่า ๓๐ ชั่วโมง

๒.๓.๓ การจัดทำคู่มือการพัฒนา ประกอบด้วย

(๑) คู่มือสำหรับผู้ดำเนินการพัฒนา

(๒) คู่มือสำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา

๒.๓.๔ เมื่อจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรและคู่มือการพัฒนาแล้วเสร็จให้ส่วนราชการ รายงาน ก.ค.ศ. เพื่อทราบ

๒.๔ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามข้อ ๑.๑ ยื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ต่อส่วนราชการ ยกเว้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ยื่นต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ แล้วแต่กรณี

๒.๕ ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ รวบรวมรายชื่อผู้ยื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ทำหนังสือแจ้งไปยังหน่วยดำเนินการพัฒนา ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือน

หน่วยดำเนินการพัฒนา ประกาศรายชื่อผู้เข้ารับการพัฒนา พร้อมวัน เวลา สถานที่และรายละเอียดที่ผู้เข้ารับการพัฒนาควรทราบ ทางเว็บไซต์ ภายในวันที่ ๒๕ ของเดือน

๒.๖ หน่วยดำเนินการพัฒนา ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหลักสูตร โดยต้องดำเนินการพัฒนาให้แล้วเสร็จ ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนา โดยมีวิธีการพัฒนา ดังนี้

๒.๖.๑ ให้มีการพัฒนาโดยการเรียนรู้ที่หลากหลายจากวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น โดยมีการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับหลักสูตร

๒.๖.๒ ให้มีการพัฒนาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยให้เป็นไปตามความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการพัฒนา

๒.๖.๓ ให้มีการพบกลุ่ม

๒.๗ การประเมินผลการพัฒนา พิจารณาจาก ๒ ด้าน ดังนี้

๒.๗.๑ ด้านระยะเวลาเข้ารับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ตามที่หน่วยดำเนินการพัฒนากำหนด

๒.๗.๒ ด้านหลักสูตร พิจารณาจาก ๓ ส่วน โดยคะแนนเฉลี่ย ส่วนที่ ๑ ส่วนที่ ๒ และส่วนที่ ๓ ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

ส่วนที่ ๒ การสังเคราะห์บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและวางแผนพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยฐานะเชี่ยวชาญตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

ส่วนที่ ๓ การนำเสนอแนวทางการพัฒนางานในหน้าที่หรือพัฒนานวัตกรรม และการสร้างหรือการปฏิบัติงานเป็นเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

๒.๗.๓ ผู้ที่ผ่านการพัฒนาต้องมีผลการประเมินผ่านทั้ง ๒ ด้าน ส่วนผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้ยื่นความประสงค์เข้ารับการพัฒนาใหม่ได้ นับแต่วันที่ทราบผลการประเมินไม่ผ่านการพัฒนา

๒.๗.๔ เมื่อการประเมินเสร็จสิ้น ให้หน่วยดำเนินการพัฒนาแจ้งผลการประเมินให้ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษของผู้เข้ารับการพัฒนาทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓. มาตรฐานการพัฒนา

หน่วยดำเนินการพัฒนา ต้องดำเนินการให้ได้มาตรฐาน ดังต่อไปนี้

๓.๑ การบริหารจัดการ

ผู้ดำเนินการพัฒนาต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญอย่างชัดเจน บริหารจัดการโครงการ เพื่อให้การพัฒนาบรรลุผลตามหลักการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา มีการจัดวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสม สร้างความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ หลักสูตร

หลักสูตรการพัฒนาต้องมีความชัดเจนในเรื่องหลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา การประเมินผลการพัฒนา

๓.๓ วิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิ

ต้องจัดวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าใจวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตามหลักสูตรนี้เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในทางวิชาการและทางวิชาชีพในเรื่องที่รับผิดชอบในการพัฒนา จัดกิจกรรมการพัฒนา โดยถือว่าผู้เข้ารับการพัฒนามีความสำคัญที่สุด

๓.๔ สื่อและนวัตกรรมการพัฒนา

สื่อและนวัตกรรมการพัฒนาต้องมีความสอดคล้องกับเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนา มีคู่มือและเอกสารประกอบการพัฒนา สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีสื่อสารและสารสนเทศ โสตทัศนูปกรณ์ หรือสื่ออื่น ๆ ที่มีคุณภาพและเพียงพอสำหรับการศึกษา

๓.๕ สถานที่และแหล่งเรียนรู้

สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสม มีบรรยากาศที่ดี มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก เอื้อต่อการพัฒนา รวมทั้งมีแหล่งศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอสำหรับการพัฒนา

๓.๖ การประเมินผลการพัฒนาต้องมุ่งเน้นการประเมินอย่างเป็นระบบ โดยยึดวัตถุประสงค์การพัฒนาเป็นหลัก

๓.๗ ให้มีการประเมินเพื่อพัฒนาหลักสูตร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ส่วนราชการ และสำนักงาน ก.ค.ศ.

.....



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๒๑๕ สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๑ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง การแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ อธิการบดี และผู้อำนวยการ

อ้างถึง (๑) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔
(๒) หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๓.๔/๙๗๓ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง (๑) ก.ค.ศ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ต่อมาตามหนังสือที่อ้างถึง (๒) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้ขอแก้ไขหนังสือที่อ้างถึง (๑) และหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. ให้แก้ไขหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔ ข้อ ๓ จากเดิม “การยื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนา ให้ยื่นที่ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ แล้วแต่กรณีและให้ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษรวบรวมรายชื่อผู้ยื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนาแล้วแจ้งไปยังสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้หน่วยดำเนินการพัฒนา ดำเนินการพัฒนาต่อไป” เป็น “การยื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนา ให้ยื่นที่ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ แล้วแต่กรณี และให้ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

/รวบรวม...

รวบรวมรายชื่อผู้ยื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนาแล้ว**แจ้งไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ส่วนราชการต้นสังกัดมอบหมายให้เป็นหน่วยดำเนินการพัฒนา** เพื่อให้หน่วยดำเนินการพัฒนา ดำเนินการต่อไป"

๒. ให้แก้ไขวิธีการข้อ ๒.๑ ข้อ ๒.๒ และข้อ ๒.๕ ในหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔ และให้ใช้ความใหม่ดังต่อไปนี้แทน

วิธีการ

๒.๑ ให้ส่วนราชการ ร่วมกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาจัดทำรายละเอียดหลักสูตร คู่มือการพัฒนาและจัดให้มีการพัฒนา

๒.๒ ให้ส่วนราชการ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานอื่นตามที่ส่วนราชการและสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเห็นชอบร่วมกัน เป็นหน่วยดำเนินการพัฒนา

๒.๕ ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ รวบรวมรายชื่อผู้ยื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ทำหนังสือแจ้งไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ส่วนราชการต้นสังกัดมอบหมาย ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางศิริพร กิจเกื้อกูล)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ ๓๖๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๔

เรื่อง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ อธิการบดี ผู้อำนวยการ

อ้างถึง (๑) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔
(๒) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๒ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๔๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง (๑) ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหนังสือที่อ้างถึง (๒) นั้น

เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบางเขตพื้นที่การศึกษา ได้หารือ ก.ค.ศ. กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางคนในสังกัดเข้ารับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาตามหนังสือที่อ้างถึง (๒) ก่อนยื่นคำขอรับการประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดไม่ได้ส่งเข้ารับการพัฒนา จะสามารถนำผลการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญมาใช้ประกอบการแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญได้หรือไม่

ก.ค.ศ.พิจารณาแล้วมีมติว่า กรณีหารือดังกล่าวข้างต้น ไม่สามารถนำผลการพัฒนาดังกล่าวมาใช้ประกอบการแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เพราะขณะเข้ารับการพัฒนายังมิได้ยื่นคำขอรับการประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดไม่ได้ส่งเข้ารับการพัฒนา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางศิริพร กิจเกื้อกูล)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๑๐ สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๑

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

เรียน ปลัดกระทรวง อธิบดี เลขาธิการ อธิการบดี และผู้อำนวยการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๙ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางศิริพร กิจเกื้อกูล)
รองเลขาธิการ ก.ค.ศ. รักษาราชการแทน
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

กลุ่มวิชาการบริหารงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๓๔
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๙๓

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

.....

โดยที่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๙ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนามีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์

๑.๑ ผู้บังคับบัญชาทุกคน ทุกระดับมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและได้มาตรฐาน ถือว่าการปฏิบัติงานและการเรียนรู้เป็นเรื่องเดียวกันจำเป็นต้องพัฒนาตลอดเวลา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีหน้าที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง และให้ผู้บังคับบัญชานำผลการพัฒนาไปใช้เป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่งหรือสายงาน การเลื่อนวิทยฐานะ การยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นต้น

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกคน ทุกระดับต้องพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาหน่วยงานการศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

๒. วิธีการ

๒.๑ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ละคน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนหรือโครงการ และการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่

ความรับผิดชอบ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองด้วย

๒.๒ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ละคนจัดทำแผนพัฒนาตนเอง

๒.๓ ผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน จัดบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และพัฒนากระบวนการทำงานที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา จัดหาข้อมูล แหล่งการเรียนรู้ จัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๔ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แสวงหาความรู้เพิ่มเติมโดยการพัฒนาภายในหน่วยงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้เป็นกลุ่มเล็ก ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้ในสภาพจริง การสอนแนะ การวิจัย การจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นต้น กับการพัฒนาภายนอกหน่วยงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์ การเป็นวิทยากร การนำเสนอผลงานทางวิชาการ เป็นต้น หรือการพัฒนาด้วยวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ ต้องมีการพัฒนาใน ๒ ส่วนสำคัญตามความต้องการหรือจำเป็น คือ ด้านคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ได้แก่ การพัฒนาพฤติกรรมที่แสดงถึงการเป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดี รัก ใฝ่ใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ และด้านความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้แก่ การพัฒนาพฤติกรรมที่แสดงถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่แต่ละคนกำลังดำรงตำแหน่งอยู่ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจะต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบเป็นระยะ ๆ รวมกัน ไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน ในแต่ละปี

๒.๕ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบันทึกการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รายงานผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน และนำไปใช้ประโยชน์ภายใต้การนิเทศ ให้คำปรึกษาแนะนำของผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาเป็นระยะ ๆ ทุก ๓ เดือน

๒.๖ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาไปพัฒนาการปฏิบัติตน และการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การนิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำของผู้บังคับบัญชา แล้วจัดทำรายงานผลการพัฒนาในลักษณะของประมวลความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาเสนอต่อผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการประเมินสรุปผลการพัฒนา ทุก ๖ เดือน โดยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และการประเมินตนเอง แล้วรายงานผู้บริหารส่วนราชการต้นสังกัดหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวมของแต่ละหน่วยงานการศึกษา

๓. กลไกการพัฒนา

๓.๑ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการพัฒนาดีเด่น

๓.๒ ผู้บริหารส่วนราชการต้นสังกัดหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้บริหารส่วนราชการต้นสังกัดหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องศึกษา วิเคราะห์ วิจัยคุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งคุณภาพผู้เรียน วางแผน จัดเตรียมงบประมาณ จัดทำคู่มือการพัฒนา จัดหาข้อมูล แหล่งการเรียนรู้ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่ขาดความพร้อม รวมทั้ง ยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการพัฒนาดีเด่น

๓.๓ ผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชา ต้องศึกษา วิเคราะห์ วิจัยคุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน จัดบรรยากาศการเรียนรู้ วางแผน จัดเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดหาข้อมูล แหล่งการเรียนรู้ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ กำกับ และติดตามผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและนำผลการพัฒนาไปใช้เป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่งหรือสายงาน -

การเลื่อนวิทยฐานะ การยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นต้น แล้วรายงานผู้บริหารส่วนราชการต้นสังกัด หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓.๔ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ต้องศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำแผนพัฒนาพัฒนาตนเอง เข้ารับการพัฒนา บันทึกการพัฒนาตนเอง รายงานผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน และนำไปใช้ประโยชน์

๔. มาตรฐานการพัฒนา

ในกรณีที่เป็นการพัฒนาอย่างเป็นระบบภายนอกหน่วยงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาต้องดำเนินการให้ได้มาตรฐาน ดังต่อไปนี้

๔.๑ มาตรฐานหลักสูตร

หลักสูตรการพัฒนาต้องมีหลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา การวัดและประเมินผลการพัฒนาชัดเจน สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนานี้

๔.๒ มาตรฐานสื่อและนวัตกรรม

สื่อและนวัตกรรมการพัฒนาต้องมีคุณภาพ มีความสอดคล้องกับเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนา ผู้บริหารโครงการต้องจัดให้มีคู่มือการพัฒนา เอกสารประกอบการพัฒนาหรือสื่ออื่น ๆ ที่มีคุณภาพส่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน จัดเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และโสตทัศนูปกรณ์หรือสื่ออื่น ๆ ที่มีคุณภาพและเพียงพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า

๔.๓ มาตรฐานวิทยากร

ผู้บริหารโครงการพัฒนาต้องจัดวิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยงที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในเชิงวิชาการและทางวิชาชีพในเรื่องที่รับผิดชอบในการพัฒนา จัดกิจกรรมการพัฒนาโดยถือว่าผู้เข้ารับการพัฒนามีความสำคัญที่สุด

๔.๔ มาตรฐานสถานที่และแหล่งการเรียนรู้

สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสม มีบรรยากาศที่ดี มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเอื้อต่อการพัฒนา รวมทั้งมีแหล่งศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอสำหรับการพัฒนา

๔.๕ มาตรฐานการประเมิน

การประเมินผลการพัฒนาต้องมุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริงอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐานเพื่อปรับปรุงพัฒนา โดยยึดวัตถุประสงค์การพัฒนาเป็นสำคัญ ผู้บริหารโครงการพัฒนาและวิทยากรต้องปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับหลักการประเมิน วิธีการและเครื่องมือการประเมินผล รวมทั้งเกณฑ์ประเมินผล

๔.๖ มาตรฐานการบริหารจัดการ

ผู้บริหารโครงการพัฒนาต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน บริหารจัดการโครงการโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้การพัฒนาบรรลุผลตามหลักการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา จัดวิทยากรเป็นคณะหรือทีมจัดการเรียนรู้ สร้างความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรกับวิทยากร และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอ

๔.๗ มาตรฐานคุณภาพผู้ผ่านการพัฒนา

ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และมีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

.....



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว๖ สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๑

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

เรียน ปลัดกระทรวง อธิบดี เลขาธิการ อธิการบดี และผู้อำนวยการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๘๐ บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ประกอบกับ ก.ค.ศ. ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ไว้ว่า ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายประเสริฐ งามพันธุ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

กลุ่มวิชาการบริหารงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๓๔
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๕๓

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

.....

โดยที่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๘๐ บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ประกอบกับ ก.ค.ศ. ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ไว้ว่า ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ให้เป็นไปตามมาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ดังกล่าว ทั้งนี้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการ มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์

๑.๑ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ต้องให้ผู้ผ่านการพัฒนามีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ รวมทั้ง มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์

๑.๒ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ต้องพัฒนาในลักษณะองค์รวมที่บูรณาการทั้งในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดี ใช้วิธีการพัฒนาหลายวิธี ควบคู่กับการเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์ เป็นการพัฒนารายบุคคลและกลุ่มเล็ก ๆ เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา

เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง โดยใช้แหล่งความรู้และองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย

๒. วิธีการ

๒.๑ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ใช้วิธีการพัฒนาหลายวิธี เน้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคล การเรียนรู้เป็นกลุ่มเล็ก ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้ในสภาพจริง การสอนแนะ และวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม โดยมีโครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย ๓ ส่วน ระยะเวลาการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การเสริมสร้างสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้พัฒนาคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ และความสามารถในการนิเทศการศึกษา ดังนี้

๑. คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย

๑.๑ รัก ศรัทธา และภาคภูมิใจในการเป็นศึกษานิเทศก์

๑.๒ วินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพศึกษานิเทศก์

๑.๓ คุณธรรม จริยธรรม และเมตตาธรรมในการยกระดับจิตวิญญาณความเป็นครู

๑.๔ พัฒนาตนเอง พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์

๑.๕ กระบวนทัศน์การพัฒนา

๑.๖ ทักษะทางวิชาการและทางการบริหาร

๒. ความสามารถในการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย

๒.๑ พื้นฐานการนิเทศการศึกษา

๒.๒ ทักษะกระบวนการนิเทศการศึกษา

๒.๓ การวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๒.๔ การติดตาม ประเมิน และรายงานผลการจัดการศึกษา

๒.๕ การนิเทศการศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือสาขาวิชาที่รับผิดชอบ

๒.๖ การวิเคราะห์กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ศึกษานิเทศก์

ส่วนที่ ๒ การฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษา ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้ตามสภาพจริงโดยฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษาในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการที่มีสภาพและบริบทหลากหลาย โดยมีผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้มีประสบการณ์ ให้คำปรึกษาแนะนำ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ในสภาพจริง แล้วนำผลจากการเรียนรู้ในสภาพจริงมาสัมมนาสรุปผล

ส่วนที่ ๓ การจัดทำและนำเสนอแผนพัฒนางานนิเทศการศึกษาในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำแผนพัฒนางานนิเทศการศึกษาของตนโดยมีการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา กลยุทธการพัฒนาการศึกษา และแผนพัฒนางานนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด แล้วนำเสนอแผนพัฒนางานนิเทศการศึกษาของผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละคน

๒.๒ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโครงการพัฒนาต้องส่งเสริมสนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับ และติดตาม ให้มีการพัฒนาตามขั้นตอน ดังนี้

๒.๒.๑ ผู้เข้ารับการพัฒนาเสนอแผนพัฒนาตนเอง

๒.๒.๒ ผู้เข้ารับการพัฒนามีการพัฒนาตามแผนพัฒนาตนเองภายใต้การให้คำปรึกษาแนะนำของผู้บริหารโครงการพัฒนาและวิทยากร ต่อไปนี้

๑) การเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อหรือแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

๒) การเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้และมีประสบการณ์

๓) การเรียนรู้จากกลุ่ม (๓-๕ คน)

๔) การศึกษาดูงานในหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน

๕) การฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษา

๖) การจัดทำและนำเสนอแผนพัฒนางานนิเทศการศึกษา

๗) การเขียนรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ (ประมาณ ๒๐ หน้า)

๒.๓ การประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีหลักการ วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

๒.๓.๑ หลักการ เป็นการประเมินผลเพื่อการพัฒนา มุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริงโดยยึดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนานี้ เป็นสำคัญ

๒.๓.๒ วิธีการประเมิน เป็นการประเมินโดยใช้วิธีการและเครื่องมืออย่างหลากหลาย เช่น การทดสอบ การสังเกต การสอบถาม การสัมภาษณ์ การตรวจผลงาน เป็นต้น โดยจัดให้มีการประเมินผลทุกขั้นตอนของการพัฒนา

๒.๓.๓ เกณฑ์การประเมิน ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด และต้องผ่านเกณฑ์ประเมินผลทั้งในส่วนของการประเมินผลระหว่างการพัฒนา และการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๒.๔ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการต้นสังกัด เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำรายละเอียดหลักสูตรและดำเนินการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนานี้ โดยอาจร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาหรือเครือข่ายการพัฒนาของกระทรวงศึกษาธิการ

๓. มาตรฐานการพัฒนา

หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาต้องดำเนินการให้ได้มาตรฐาน ดังต่อไปนี้

๓.๑ มาตรฐานหลักสูตร

หลักสูตรการพัฒนาต้องมีหลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา การวัดและประเมินผลการพัฒนาชัดเจน สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนานี้

๓.๒ มาตรฐานสื่อและนวัตกรรม

สื่อและนวัตกรรมการพัฒนาต้องมีคุณภาพ มีความสอดคล้องกับเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนา ผู้บริหารโครงการต้องจัดให้มีคู่มือการพัฒนา เอกสารประกอบการพัฒนาหรือสื่ออื่น ๆ ที่มีคุณภาพส่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน จัดเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และโสตทัศนูปกรณ์หรือสื่ออื่น ๆ ที่มีคุณภาพและเพียงพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า

๓.๓ มาตรฐานวิทยากร

ผู้บริหารโครงการพัฒนาต้องจัดวิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยงที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในเชิงวิชาการและทางวิชาชีพในเรื่องที่รับผิดชอบในการพัฒนา จัดกิจกรรมการพัฒนาโดยถือว่าผู้เข้ารับการพัฒนามีความสำคัญที่สุด

๓.๔ มาตรฐานสถานที่และแหล่งเรียนรู้

สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสม มีบรรยากาศที่ดี มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเอื้อต่อการพัฒนา รวมทั้งมีแหล่งศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอสำหรับการพัฒนา

๓.๕ มาตรฐานการประเมิน

การประเมินผลการพัฒนาต้องมุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริงอย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐานเพื่อปรับปรุงพัฒนา โดยยึดวัตถุประสงค์การพัฒนาเป็นสำคัญ ผู้บริหารโครงการพัฒนาและวิทยากรต้องปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับหลักการประเมิน วิธีการและเครื่องมือการประเมินผล รวมทั้งเกณฑ์ประเมินผล

๓.๖ มาตรฐานการบริหารจัดการ

ผู้บริหารโครงการพัฒนาต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์อย่างชัดเจน บริหารจัดการโครงการโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้การพัฒนาบรรลุผลตามหลักการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา มีการจัดวิทยากรเป็นคณะหรือทีมจัดการเรียนรู้ สร้างความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรกับวิทยากร และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอ

๓.๗ มาตรฐานคุณภาพผู้ผ่านการพัฒนา

ผู้ผ่านการพัฒนามีคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ที่ดี รัก ศรัทธา และภาคภูมิใจในการเป็นศึกษานิเทศก์ มีวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีคุณธรรม จริยธรรม และเมตตาธรรมในการยกระดับจิตวิญญาณความเป็นครู สามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ รวมทั้งมีทักษะทางวิชาการและทางการบริหาร และมีความสามารถในการนิเทศการศึกษา โดยมีความรู้พื้นฐานในการนิเทศการศึกษา มีทักษะในการนิเทศการศึกษา สามารถวิจัย ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถนิเทศการศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือสาขาวิชาที่รับผิดชอบ รวมทั้งมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ศึกษานิเทศก์

.....

หน้า ๑๐
เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๗๖ ก ราชกิจจานุเบกษา ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑



กฎ ก.ค.ศ.

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พ.ศ. ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมาตรา ๗๓ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. โดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี ออกกฎ ก.ค.ศ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.ค.ศ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๓ ในกฎ ก.ค.ศ. นี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ อธิบดี หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการ ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้บริหารหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

“ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน” หมายความว่า ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการที่ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานและความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

“กศจ.” หมายความว่า คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และหมายความรวมถึง อ.ก.ค.ศ. ซึ่ง ก.ค.ศ. ตั้งด้วย

“ค่ากลาง” หมายความว่า ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดกับเงินเดือนสูงสุดแต่ละอันดับที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดหารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

“ฐานในการคำนวณ” หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละอันดับ โดยแบ่งออกเป็น

(๑) ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

(๒) ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

ในกรณีที่คำนวณตามวิธีการดังกล่าวแล้ว มีผลทำให้ฐานในการคำนวณระดับล่างของอันดับเงินเดือนที่สูงกว่า มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับฐานในการคำนวณระดับบนของอันดับเงินเดือนที่ต่ำกว่าซึ่งอยู่ถัดลงไป ก.ค.ศ. อาจปรับฐานในการคำนวณระดับล่างของอันดับเงินเดือนที่สูงกว่านั้นเสียใหม่ให้สูงขึ้นได้ โดยต้องนำภาพรวมของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนทั้งระบบมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

“ช่วงเงินเดือน” หมายความว่า ช่วงของเงินเดือนระหว่างเงินเดือนขั้นต่ำถึงค่ากลาง หรือระหว่างค่ากลางถึงเงินเดือนขั้นสูง แล้วแต่กรณี และช่วงเงินเดือนที่ ก.ค.ศ. ปรับให้สอดคล้องกับฐานในการคำนวณด้วย

ข้อ ๔ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคน ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ กศจ. เว้นแต่กรณีที่สถานศึกษาใดมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตำแหน่งทางวิชาการ และมีกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายดังกล่าว กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของสภาสถานศึกษา ก็ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายนั้น

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้ และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดตามมาตรา ๗๒ มาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พิจารณาโดยยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้นั้น

การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมิได้ดำเนินการตามวรรคสองและวรรคสาม แต่ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

ข้อ ๕ เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรวงเงินงบประมาณอย่างเป็นธรรม ให้ส่วนราชการบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมของส่วนราชการหรือเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้ส่วนราชการหรือเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๖ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยปกติให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังต่อไปนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๗ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ การเลื่อนเงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับตำแหน่งที่มีวิทยฐานะซึ่งไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรา ๕๕ ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับดีขึ้นไป หรือให้งดการเลื่อนเงินเดือน แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น และเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนขั้นสูงของอันดับเงินเดือนในตำแหน่งและวิทยฐานะใหม่ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใหม่นั้น

ข้อ ๘ ให้ ก.ค.ศ. กำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนตามกฎ ก.ค.ศ. นี้แล้วให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งส่วนราชการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบเป็นการล่วงหน้า

ข้อ ๙ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจัดให้มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น

ในกรณีที่ไม่สั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่สั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนหรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมาย

(ฌ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (๙) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๑๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ส่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือเป็นคุณวุฒิขาดแคลน ทั้งนี้ ต้องเป็นคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรองและกำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนไปศึกษา ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ. หรือ กศจ. ที่ได้รับมอบหมาย และต้องอยู่ภายในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อเสนอต่อ ก.ค.ศ. หรือ กศจ. ที่ได้รับมอบหมายเพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย

(๒) ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย สำเร็จภายในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตและตามระยะเวลาของหลักสูตรที่สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ได้กำหนดไว้โดยไม่มีการขอขยายระยะเวลา

(๓) มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียรในการศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยต้องมีผลการศึกษา ผลการฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

(ก) การศึกษาระดับปริญญาตรี มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๒.๕

(ข) การศึกษาระดับปริญญาโท มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๓.๒

(ค) การศึกษาระดับปริญญาเอก มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๓.๕

(ง) การฝึกอบรม หรือวิจัย มีผลการฝึกอบรมหรือมีความก้าวหน้าในการวิจัยที่มีคุณภาพสูง แล้วแต่กรณี

(๔) มีการใช้ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาที่ได้ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษาที่สังกัด โดยจัดทำเป็นรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชาทุกครั้งที่มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ให้คณะกรรมการพิจารณาผลการศึกษา ผลการฝึกอบรม หรือความก้าวหน้าในการวิจัยและรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาตาม (๔) เป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา และให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชา ถ้าเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อนเมื่อผู้นั้นสำเร็จการศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย และกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้

การเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมิน

เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนได้สั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความในข้อนี้แล้ว ให้รายงาน ก.ค.ศ. ทราบ พร้อมทั้งจัดส่งหลักฐานและเอกสารประกอบการพิจารณา

ข้อ ๑๒ การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๐ (๙) (ช) ในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์พิจารณา เว้นแต่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๐ (๕) และ (๖) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนมาเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่งสับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการในต่างกระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานการศึกษาหรือได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๐ (๙) (ช) ในครึ่งปีที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๓ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๐ (๙) (ช) หรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ หรือได้รับอนุญาต

ให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เนื่องจากได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่จนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ เมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนได้ครั้งละไม่เกินร้อยละสามของฐานเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมินสำหรับช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงาน หรือช่วงเวลาที่ถูกสั่งให้ไปทำการนั้น หรือช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ โดยให้ใช้ผลการเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพประกอบการพิจารณาด้วย โดยให้สั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๑๔ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญามาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษจะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้

ข้อ ๑๗ ในครึ่งปีที่แล้วมา ถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๘ ในครึ่งปีที่แล้วมา ถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายนหรือ ๑ ตุลาคม ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญโดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๑๙ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามข้อ ๑๐ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเสนอ กศจ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้น

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามกฎ ก.ค.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ กศจ. เสนอ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๒๐ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย อยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๒๑ ในวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ ถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ผู้นั้นถูกรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะเหตุกรณีถูกฟ้องคดีอาญาตามหลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นที่ได้รอไว้ทั้งหมด

ข้อ ๒๒ การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ สำหรับครึ่งปีหลังของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ

ข้อ ๒๓ การใดที่เคยดำเนินการได้ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ อยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ และมิได้กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้ จะดำเนินการต่อไปได้ประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑
ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
ประธาน ก.ค.ศ.

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.ค.ศ. ฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างบัญชีเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากเดิมซึ่งเป็นแบบขั้นเงินเดือน มาเป็นแบบบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้บัญญัติให้ปรับเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่ได้รับอยู่เดิมเข้าสู่อัตราในบัญชีแนบท้ายพระราชบัญญัติ โดยให้ดำเนินการภายในหนึ่งปีนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา นอกจากนี้ ข้อ ๗ แห่งคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๖/๒๕๖๐ เรื่อง การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดให้แก้ไขคำว่า “ขั้นเงินเดือน” ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นคำว่า “เงินเดือน” ทุกแห่งแล้ว ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนที่เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.ค.ศ. นี้



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๕

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค.ศ. ได้แจ้งเวียน กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป เพื่อทราบและถือปฏิบัติ นั้น

สำนักงาน ก.ค.ศ. ขอเรียนว่า เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนตามกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ก.ค.ศ. จึงมีมติให้ดำเนินการดังนี้

๑. การเลื่อนเงินเดือนตั้งแต่ครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ใช้บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างเช่น

๒.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับเงินเดือนในอันดับ คศ.๒ วิทยฐานะครูชำนาญการ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนในอันดับ คศ.๒

๒.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับเงินเดือนในอันดับ คศ.๓ อาศัยรับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนในอันดับ คศ.๓

๓. การคำนวณวงเงินงบประมาณและการบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการดำเนินการดังนี้

๓.๑ บริหารวงเงินในภาพรวมของส่วนราชการ โดยนับรวมเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เฉพาะตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี มาคำนวณวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓

/๓.๒ การเลื่อน ...

๓.๒ การเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินให้อยู่ในวงเงินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนรวมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากมีเงินเหลือไม่สามารถนำมาใช้ในรอบการประเมินต่อไปได้อีก

๓.๓ แยกวงเงินการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๓.๑ ออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มที่ ๑ ตำแหน่งและวิทยฐานะที่รับเงินเดือนในอันดับครูผู้ช่วย คศ. ๑ คศ. ๒ และ คศ. ๓ และกลุ่มที่ ๒ ตำแหน่งและวิทยฐานะที่รับเงินเดือนในอันดับ คศ. ๔ และ คศ. ๕

๓.๔ กำหนดกรอบวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ และแจ้งข้าราชการในสังกัดทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอุษณีย์ ธโนศาวรย์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

อันดับ	ช่วงเงินเดือน			ฐานในการคำนวณ	
				ระดับ	อัตรา
คศ.๕	๖๐,๘๔๐	-	๗๖,๘๐๐	บน	๖๘,๕๖๐
	๒๙,๙๘๐	-	๖๐,๘๓๐	ล่าง	๖๐,๘๓๐
คศ.๔	๕๐,๓๓๐	-	๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
	๒๔,๔๐๐	-	๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
คศ.๓	๔๐,๒๘๐	-	๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
	๑๙,๘๖๐	-	๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
คศ.๒	๓๐,๒๑๐	-	๔๑,๖๒๐	บน	๓๕,๒๗๐
	๑๖,๑๙๐	-	๓๐,๒๐๐	ล่าง	๓๐,๒๐๐
คศ.๑	๒๔,๘๙๐	-	๓๔,๓๑๐	บน	๒๙,๖๐๐
	๑๕,๔๔๐	-	๒๔,๘๘๐	ล่าง	๒๒,๗๘๐
ครูผู้ช่วย	๑๙,๙๑๐	-	๒๔,๗๕๐	บน	๒๒,๓๓๐
	๑๕,๐๕๐	-	๑๙,๙๐๐	ล่าง	๑๗,๔๘๐



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๗

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป เพื่อทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย ไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ตามนัยข้อ ๑๙ แห่งกฎ ก.ค.ศ. ฯ ตามหนังสือที่อ้างถึง โดยถือปฏิบัติตามแนวการพิจารณาของ ก.ค.ศ. ดังนี้

๑. ในครึ่งปีที่แล้วมา เป็นผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ตามข้อ ๔ วรรคสอง แห่งกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ และ

๒. ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๓ เดือน ๑๕ วัน สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ หรือสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

อุษณีย์ ธโนศวรรย์

(นางสาวอุษณีย์ ธโนศวรรย์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙



ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว๔๐๖๗

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสาย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตและผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

อ้างถึง (๑) หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/๓๗๑ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๔๗

(๒) หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๔๕๘ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง (๑) และ (๒) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสายเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ความแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้พิจารณาแล้ว เพื่อให้การกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสายของข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/ค่าจ้างลูกจ้างประจำเป็นปัจจุบันสอดคล้องกับ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๘ (๘) กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๑๐ (๘) และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๘ (๗) จึงให้ยกเลิกข้อความตามหนังสือที่อ้างถึง (๑) และ (๒) โดยกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสายในรอบครึ่งปีที่แล้วมา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตั้งแต่การเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒) เป็นต้นไป ดังนี้

๑. เกณฑ์ที่ถือว่า “ลาบ่อยครั้ง”

(ก) ลาเกิน ๖ ครั้ง สำหรับข้าราชการ/ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

(ข) ลาเกิน ๘ ครั้ง สำหรับข้าราชการ/ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน

สำหรับข้าราชการ/ลูกจ้างประจำที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่ถ้าวันลารวมกันทุกครั้งไม่เกิน ๑๕ วันทำการและมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้างอาจพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้างได้

/๒. เกณฑ์ที่ถือว่า...

Scanned by CamScanner

๒. เกณฑ์ที่ถือว่า "มาทำงานสายเนือง ๆ"

(ก) มาทำงานสายเกิน ๘ ครั้ง สำหรับข้าราชการ/ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

(ข) มาทำงานสายเกิน ๙ ครั้ง สำหรับข้าราชการ/ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัมพร พินะสา)

ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
กลุ่มเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๕๖๕๒
โทร. ๐ ๒๒๘๑ ๐๖๓๘

Scanned by CamScanner

ด่วนที่สุด

ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว๖๒๗



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตและผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

อ้างถึง (๑) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑
(๒) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. คู่มือการดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง (๑) และ (๒) สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป ความแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาแล้ว เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับคู่มือการดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดาวน์โหลดสิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) และ (๒) ได้ที่ http://personnel.obec.go.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญรักษ์ ยอดเพชร์)
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
กลุ่มเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๕๖๕๒
โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๐๖๓๘



ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒

ด้วย ก.ค.ศ. ได้ออกกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ฉะนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในเรื่องการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นธรรม และเหมาะสม โดยคำนึงถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานตำแหน่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒"

ข้อ ๒ ให้ใช้แนวปฏิบัติตามประกาศนี้ เพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒) เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง เลขาธิการ กพฐ., ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ ผู้บริหารหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

สพฐ. หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สพท. หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน หมายถึง ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓

กศจ. หมายถึง คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และหมายความรวมถึง อ.ก.ค.ศ. ซึ่ง ก.ค.ศ. ตั้งด้วย

เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สถานศึกษาใน สศศ. หมายถึง หน่วยงานการศึกษาหรือสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณของ สพฐ. (ยกเว้นบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒))

มีตัวอยู่จริง หมายถึง จำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่จริงในหน่วยงานปัจจุบัน ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี

/ข้อ ๕ กฎหมาย...

ข้อ ๕ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ถือปฏิบัติตาม กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. เรื่อง ซักซ้อมการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ถ้ามี) และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องได้มีหลักเกณฑ์หรือมีมติอนุมัติเป็นหลักการให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ ข้าราชการเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายได้

ข้อ ๖ การกำหนดจำนวนครั้งการลาและการมาทำงานสายให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๘๐๖๗ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ ดังนี้

๖.๑ การลาบ่อยครั้ง

๖.๑.๑ ลาเกิน ๖ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

๖.๑.๒ ลาเกิน ๘ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่วันลาไม่เกิน ๑๕ วันทำการและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานดีเด่น ผู้บังคับบัญชาตามลำดับอาจเสนอผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนเงินเดือนได้

๖.๒ การมาทำงานสายเนืองๆ

๖.๒.๑ มาทำงานสายเกิน ๘ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

๖.๒.๒ มาทำงานสายเกิน ๙ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน

กรณีข้าราชการที่มีคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการคาบเกี่ยวระหว่างสถานศึกษากับสำนักงาน ให้ใช้เกณฑ์ "การลาบ่อยครั้ง" ตามข้อ ๖.๑.๒ และเกณฑ์"การมาทำงานสายเนืองๆ" ตามข้อ ๖.๒.๒

ข้อ ๗ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกกลุ่มอันดับให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยให้สรุปผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

ผลการประเมินดีเด่น	ระดับคะแนนประเมินร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป
ผลการประเมินดีมาก	ระดับคะแนนประเมินร้อยละ ๘๐.๐๐-๘๙.๙๙
ผลการประเมินดี	ระดับคะแนนประเมินร้อยละ ๗๐.๐๐-๗๙.๙๙
ผลการประเมินพอใช้	ระดับคะแนนประเมินร้อยละ ๖๐.๐๐-๖๙.๙๙
ผลการประเมินปรับปรุง	ระดับคะแนนประเมินร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา (ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน)

ข้อ ๘ การแบ่งกลุ่มและการบริหารวงเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือน

๘.๑ การแบ่งกลุ่มเพื่อบริหารวงเงิน ให้แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๘.๑.๑ กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการที่รับเงินเดือน อันดับครูผู้ช่วย, คศ.๑, คศ.๒ และ คศ.๓

๘.๑.๒ กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการที่รับเงินเดือน อันดับ คศ.๔ และ คศ.๕

๘.๒ การบริหารวงเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือน ตามข้อ ๘.๑ กลุ่มที่ ๑ และ กลุ่มที่ ๒ ให้แยกวงเงินการเลื่อนเงินเดือนออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๘.๒.๑ กลุ่มที่ ๑ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการสายงานการสอน

๘.๒.๒ กลุ่มที่ ๒ รอง ผอ.สพท. เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการสถานศึกษา

/ทั้งนี้ ให้เลื่อนเงินเดือน...

ทั้งนี้ ให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายในวงเงินของแต่ละตำแหน่งก่อน หากวงเงินเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งใดมีเหลือจึงสามารถเกลี่ยไปให้ตำแหน่งอื่นได้

๘.๓ การนับจำนวนข้าราชการและอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการ เพื่อคำนวณวงเงิน ๓% ที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนให้นับจากจำนวนข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี ยกเว้นข้าราชการต่อไปนี้ให้นับที่ สพฐ.

๘.๓.๑ ผอ.สพท. และผู้รักษาราชการแทน ผอ.สพท.

๘.๓.๒ ข้าราชการที่ช่วยปฏิบัติราชการที่ สพฐ.

๘.๓.๓ ข้าราชการที่ช่วยปฏิบัติราชการต่างสังกัด สพฐ.

๘.๓.๔ ข้าราชการที่ช่วยปฏิบัติราชการหน่วยงานพิเศษเป็นประจำและเต็มเวลา โดยมิได้ปฏิบัติราชการให้กับต้นสังกัด เช่น กอ.รมน., กรป.กลาง, ค.ร.ม. หรืออื่นๆ

ข้อ ๙ สพฐ. บริหารวงเงิน ๓% ในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของ สพฐ. และจัดสรรวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) ให้แต่ละ สพท. ตามที่ สพฐ. กำหนด โดยคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพฐ.

สำหรับวงเงินจัดสรรของคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพฐ. จัดสรรตามเงื่อนไขที่ สพฐ. กำหนด ซึ่งจัดสรรให้ทุก สพท. โดยยึดหลักความเท่าเทียมและประโยชน์สูงสุดที่ข้าราชการจะได้รับอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ข้อ ๑๐ การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการดังนี้

๑๐.๑ คณะกรรมการระดับ สพฐ.

สพฐ. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพฐ. ประกอบด้วย

(๑) เลขาธิการ กพฐ.	ประธานกรรมการ
(๒) รองเลขาธิการ กพฐ. ซึ่งกำกับดูแลการปฏิบัติราชการของ สพร.	รองประธานกรรมการ
(๓) รองเลขาธิการ กพฐ.	กรรมการ
(๔) ผู้ช่วยเลขาธิการ กพฐ.	กรรมการ
(๕) ผู้อำนวยการสำนักใน สพฐ. ที่เลขาธิการ กพฐ. มอบหมาย	กรรมการ
(๖) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ	กรรมการและเลขานุการ
(๗) ผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
(๘) หัวหน้ากลุ่มงานเลื่อนเงินเดือน/เจ้าหน้าที่กลุ่มงานเลื่อนเงินเดือน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ บริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด สพฐ. ให้เป็นไปตาม กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารวงเงิน แล้วให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องในสังกัดทราบ

๑๐.๒ คณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา

สพท. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพท. ให้ครบทุกองค์ประกอบ ดังนี้

/(๑) ผู้อำนวยการ...

(๑) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประธานกรรมการ

(๒) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคล รองประธานกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา กรรมการ

(๔) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๔ คน กรรมการ

(๕) ข้าราชการสายงานการสอน จำนวน ๔ คน กรรมการ

(๖) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล กรรมการและเลขานุการ

(๗) เจ้าหน้าที่งานเลื่อนเงินเดือน ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ บริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการใน สพท. ที่ได้รับจัดสรรจาก สพฐ. และวงเงินที่เหลือจากคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ กศจ. ให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ.การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ และวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารวงเงิน แล้วให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องในสังกัดทราบ

ทั้งนี้ ให้ สพท. บริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการใน สพท. โดยคำนึงถึง

(ก) ข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง

(ข) ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในท้องถิ่นห่างไกล/ทุรกันดาร (ตามประกาศกระทรวงการคลัง) หรือการคมนาคมไม่สะดวก หรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน

(ค) หน่วยงานการศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลัง แต่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง

ข้อ ๑๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

๑๑.๑ คณะกรรมการระดับ สพฐ.

สพฐ. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการระดับ สพฐ. ซึ่งประกอบด้วย

(๑) เลขาธิการ กพฐ. ประธานกรรมการ

(๒) รองเลขาธิการ กพฐ. ซึ่งกำกับดูแลการปฏิบัติราชการของ สพร. รองประธานกรรมการ

(๓) รองเลขาธิการ กพฐ. กรรมการ

(๔) ผู้ช่วยเลขาธิการ กพฐ. กรรมการ

(๕) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ กรรมการและเลขานุการ

(๖) ผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

(๗) หัวหน้ากลุ่มงานเลื่อนเงินเดือน/เจ้าหน้าที่กลุ่มงานเลื่อนเงินเดือน ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณาข้าราชการนับมีตัวที่ สพฐ. ตามข้อ ๘.๓ รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

๑๑.๒ คณะกรรมการระดับ สพท.

ผอ.สพท. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา ไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย

(๑) ข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน สพท.

(๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

(๓) ข้าราชการสายงานการสอน

ให้คณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ กศจ.

๑๑.๓ คณะกรรมการระดับสถานศึกษา

ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการระดับสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า ๓ คน หากในสถานศึกษามีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ครบ ๓ คน ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาทำหนังสือขอรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการให้ครบตามจำนวน

ให้คณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ กศจ.

๑๑.๔ คณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คณะกรรมการและหน้าที่ของคณะกรรมการให้ใช้แนวทางของคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาโดยอนุโลม

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการในข้อ ๑๑ ให้คำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลและการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองด้วย

ข้อ ๑๒ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ตามข้อ ๗) และวงเงินที่ได้รับจัดสรรมาประกอบการพิจารณาและกำหนดร้อยละโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนในแต่ละกลุ่มและอันดับเงินเดือนตามตารางฐานในการคำนวณที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

๑๒.๑ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือน ตาม กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ การเลื่อนเงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

๑๒.๒ มิให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

๑๒.๓ การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้ง เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ

๑๒.๔ เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๑๓ ขั้นตอนการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑๓.๑ ข้าราชการในเขตพื้นที่การศึกษา

(๑) สถานศึกษา/สพท. นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเสนอคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ระดับสถานศึกษา/สพท.

(๒) สถานศึกษา/สพท. จัดทำบัญชีสรุปผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของคณะกรรมการแยกแต่ละกลุ่ม (ตามข้อ ๘) พร้อมรายงานการประชุมของคณะกรรมการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

(๓) สพท. ส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สพท. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อนำเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑๓.๒ ข้าราชการในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้นำวิธีการที่ใช้กับข้าราชการในเขตพื้นที่การศึกษามาใช้โดยอนุโลม

/๑๓.๓ การสั่งเลื่อน...

๑๓.๓ การสั่งเลื่อนเงินเดือน

๑๓.๓.๑ ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยความเห็นชอบของ กศจ.

๑๓.๓.๒ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษนำผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ซึ่ง อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษให้ความเห็นชอบแล้วเสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งเลื่อนเงินเดือน

๑๓.๓.๓ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจัดให้มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น

ในกรณีที่ไม่สั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่สั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๑๔ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ช่วยราชการระหว่าง สพท. ให้พิจารณา ดังนี้

๑๔.๑ กรณีที่มาช่วยราชการระหว่างครึ่งปี โดยมีผลการปฏิบัติงานคาบเกี่ยวกันทั้งสองทาง ให้เขตพื้นที่การศึกษาที่ข้าราชการมาช่วยราชการนำผลการปฏิบัติงานในช่วงก่อนที่จะช่วยราชการมาประกอบการพิจารณาแล้วแจ้งผลการพิจารณาไปยัง สพท. ต้นสังกัดเพื่อดำเนินการสั่งเลื่อนเงินเดือน

๑๔.๒ กรณีที่มาช่วยราชการ โดยมีผลการปฏิบัติงานทางเขตพื้นที่การศึกษาที่ช่วยราชการครบครึ่งปี ให้เขตพื้นที่การศึกษาที่ข้าราชการมาช่วยราชการเป็นผู้พิจารณา แล้วแจ้งผลการพิจารณาไปให้ สพท. ต้นสังกัดเพื่อดำเนินการสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๑๕ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับการเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ (ย้าย) หรือรับโอนมาจากส่วนราชการอื่นในระหว่างครึ่งปี ของการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้เขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้ายหรือรับโอนเป็นผู้ดำเนินการสั่งเลื่อนเงินเดือน โดยนำผลการปฏิบัติงานจากเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนราชการเดิมมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๖ การไม่เลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผลให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ และให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบเอกสารหลักฐานการไม่เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นโดยละเอียดเพื่อป้องกันการร้องทุกข์ในภายหลัง

ข้อ ๑๗ การรายงานผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท./ผู้รักษาราชการแทน ผอ.สพท.

ผอ.สพท./ผู้รักษาราชการแทน ผอ.สพท. จัดส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานบริหารการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ ไปที่สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของคณะกรรมการระดับ สพฐ. ตามข้อ ๑๑.๑ (สำหรับแบบบันทึกการประเมินตอนที่ ๑ และแบบบันทึกการประเมินตอนที่ ๒ ให้จัดเก็บไว้ที่ สพท. ไว้อย่างน้อยสองรอบการประเมิน)

ข้อ ๑๘ การจัดเก็บผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินจัดเก็บสรุปผลการประเมินของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้ อย่างน้อยสองรอบการประเมิน

/ข้อ ๑๙...

ข้อ ๑๙ การดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามปฏิทินและใช้แบบบัญชีรายละเอียดตามที่ สพฐ. กำหนด

ข้อ ๒๐ ให้เลขาธิการ กพฐ. มีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายบุญรักษ์ ยอดเพชร์)
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คู่มือการดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



<u>แนวทางการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพฐ.</u>

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วย ก.ค.ศ. ได้ออกกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป โดยมีสาระสำคัญให้เปลี่ยนวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากระบบขั้นเงินเดือนเป็นระบบร้อยละตามแบบข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ ประกอบกับ ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค มีมติเห็นชอบให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เนื่องจากประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งถือปฏิบัติมาตั้งแต่การเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๑) ไม่สอดคล้องกับกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่ประกาศใช้ใหม่ สพฐ. จึงประกาศแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพฐ. พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อ สพท. ถือปฏิบัติตั้งแต่การเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒) เป็นต้นไป พร้อมทั้งได้จัดทำคู่มือฉบับนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนระบบร้อยละให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. การบริหารวงเงินรวม

เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรวงเงินงบประมาณอย่างเป็นธรรม สพฐ. จะบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมของ สพฐ. และจัดสรรให้ทุก สพท. ในรูปแบบของคณะกรรมการบริหารวงเงินระดับ สพฐ.

๒.๑ การบริหารวงเงินระดับ สพฐ.

สพฐ. บริหารวงเงิน ๓% ที่คำนวณได้จากฐานอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน ในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของ สพฐ. และจัดสรรวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม)ให้แต่ละ สพท. ตามที่ สพฐ. กำหนด โดยคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพฐ.

สำหรับวงเงินจัดสรรของคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพฐ. จัดสรรตามเงื่อนไขที่ สพฐ. กำหนด ซึ่งจัดสรรให้ทุก สพท. โดยยึดหลักความเท่าเทียมและประโยชน์สูงสุดที่ข้าราชการจะได้รับอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

/๒.๒ การบริหารวงเงิน...

๒.๒ การบริหารวงเงินระดับ สพท.

สพท. บริหารวงเงิน โดยคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพท. ตามที่ได้รับจัดสรรจาก สพฐ. ในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมของ สพท. ที่ใช้เลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง (๑ เมษายน และ๑ ตุลาคม)

สำหรับวงเงินจัดสรรของคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพท. จัดสรรให้ทุกกลุ่ม เพื่อคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนนำวงเงินไปใช้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามเงื่อนไขที่ สพท. กำหนด ทั้งนี้ ให้ยึดหลักความเท่าเทียมและประโยชน์สูงสุดที่ข้าราชการจะได้รับอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม พร้อมทั้ง สพท. ประกาศหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดสรรวงเงินให้ทราบโดยทั่วกัน

๓. บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ

๓.๑ คณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ระดับ สพฐ.

สพฐ. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพฐ. ประกอบด้วย

(๑) เลขาธิการ กพฐ.	ประธานกรรมการ
(๒) รองเลขาธิการ กพฐ. ซึ่งกำกับดูแลการปฏิบัติราชการของ สพร.	รองประธานกรรมการ
(๓) รองเลขาธิการ กพฐ.	กรรมการ
(๔) ผู้ช่วยเลขาธิการ กพฐ.	กรรมการ
(๕) ผู้อำนวยการสำนักใน สพฐ. ที่เลขาธิการ กพฐ. มอบหมาย	กรรมการ
(๖) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ	กรรมการและเลขานุการ
(๗) ผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
(๘) หัวหน้ากลุ่มงานเลื่อนเงินเดือน/เจ้าหน้าที่กลุ่มงานเลื่อนเงินเดือน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ บริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด สพฐ. ให้เป็นไปตาม กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารวงเงิน แล้วให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องในสังกัดทราบ

๓.๒ คณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ระดับ สพท.

สพท. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพท. ดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ประธานกรรมการ
(๒) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบงานด้านบุคคล	รองประธานกรรมการ
(๓) ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา	กรรมการ
(๔) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๔ คน	กรรมการ
(๕) ข้าราชการสายงานการสอน จำนวน ๔ คน	กรรมการ
(๖) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
(๗) เจ้าหน้าที่งานเลื่อนเงินเดือน	ผู้ช่วยเลขานุการ

/ให้คณะกรรมการ...

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ บริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการใน สพท. ที่ได้รับจัดสรรจาก สพฐ. และวงเงินที่เหลือจากคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ และวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารวงเงิน แล้วให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องในสังกัดทราบ

ทั้งนี้ ให้ สพท. บริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการใน สพท. โดยคำนึงถึง

(ก) ข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง

(ข) ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในท้องถิ่นห่างไกล/ทุรกันดาร (ตามประกาศกระทรวงการคลัง) หรือการคมนาคมไม่สะดวก หรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน

(ค) หน่วยงานการศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลัง แต่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง

๓.๓ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผอ.สพท. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย

(๑) ข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน สพท.

(๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

(๓) ข้าราชการสายงานการสอน

โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

(ข) พิจารณาโดยยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผยโปร่งใส และพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์กับผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้นั้น

(ค) พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกราย ซึ่งแต่ละรายจะมีผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนซึ่งประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนและเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อน สำหรับรายที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ระบุเหตุผลประกอบด้วย

(ง) รายงานผลการพิจารณาต่อ ผอ.สพท.

๔. บทบาทหน้าที่ของ สพฐ.

๔.๑ กำหนดแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๒ ซักซ้อมการเลื่อนเงินเดือนพร้อมปฏิทินดำเนินการ

๔.๓ จัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้ทุก สพท.

๔.๔ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่นับมีตัวที่ สพฐ.

๔.๕ ตรวจสอบวงเงินเลื่อนเงินเดือนของทุก สพท. ให้ถูกต้อง หากภายหลังตรวจสอบพบว่า สพท. ใดเลื่อนเงินเดือนเกินวงเงินที่ได้รับจัดสรร สพฐ. จะแจ้งให้ สพท. แก้ไขคำสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ถูกต้อง

๔.๖ จัดสรรวงเงิน (เพิ่มเติม) ให้ สพท. ที่อยู่ในเกณฑ์ได้รับการจัดสรรตามประกาศ สพฐ.

๔.๗ ตรวจสอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของทุก สพท. สำหรับ สพท. ที่ได้รับจัดสรรวงเงิน (เพิ่มเติม)

/๕. บทบาท...

๕. บทบาทหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษา/สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

๕.๑ จัดทำข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรื่องการนับมีตัว ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน พร้อมจำนวนเงินรวม และวงเงิน ๓% ในการเลื่อนเงินเดือนเพื่อรายงาน สพฐ.

๕.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการตามที่กำหนดในแนวปฏิบัติของ สพฐ.

๕.๓ นำวงเงินที่ได้รับจัดสรรจาก สพฐ. และที่ได้รับจัดสรร (เพิ่มเติม) เสนอคณะกรรมการบริหารวงเงินระดับ สพท. พร้อมทั้งประกาศหลักเกณฑ์การจัดสรรวงเงินให้ข้าราชการใน สพท. ทราบ

๕.๔ ดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรรจาก สพฐ.

๕.๕ ส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน เพื่อนำเสนอ กศจ. ให้ความเห็นชอบ

๕.๖ รายงานผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ สพฐ. ทราบตามแบบฟอร์มที่ สพฐ.กำหนด

๖. บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา

๖.๑ กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน

๖.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นการเบื้องต้น

๖.๓ ผอ.สถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

๖.๔ ผอ.สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คน หากในสถานศึกษามีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ครบ ๓ คน ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาทำหนังสือขอรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการให้ครบตามจำนวน ทำหน้าที่ พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

๗. บทบาทหน้าที่ของ กศจ.

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำหนดให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ นำผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุก สพท. ภายในจังหวัดเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบตามกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑

/ขั้นตอน...

ขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพฐ.

๑. ข้าราชการในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณของ สพฐ. (ยกเว้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ที่เลื่อนเงินเดือนตามแบบข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒)

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยแบ่งออกเป็น ๔ สายงาน ดังนี้

(๑) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน

(๒) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษา

(๓) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารการศึกษา

(๔) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานนิเทศการศึกษา

ซึ่งมีระดับการประเมิน ๕ ระดับ ดังนี้

(๑) ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)

(๒) ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ – ๘๙.๙๙)

(๓) ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ๗๙.๙๙)

(๔) พอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ – ๖๙.๙๙)

(๕) ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา) **ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน**

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานไม่ตรงตำแหน่งต้องดำเนินการ ดังนี้

<u>กรณีที่ ๑</u> ข้าราชการสายงานการสอน รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

เมื่อครูผู้สอนทำหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำเป็นต้องใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานบริหารสถานศึกษา ฉะนั้น การนับมีตัว ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน จึงอยู่ในกลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามหนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๑๖๑๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๑ และหนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๑๖๖๘ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ และนำวงเงิน ๓% ของอัตราเงินเดือนไปบริหารรวมอยู่ในกลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา

<u>กรณีที่ ๒</u> ในช่วงเวลา ๖ เดือน (๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม) ดำรงตำแหน่งครูปฏิบัติราชการที่โรงเรียน ก. ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม – ๑ กุมภาพันธ์ ต่อมาได้ย้ายมาปฏิบัติราชการที่โรงเรียน ข. ตั้งแต่วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ – ๑ เมษายน (เป็นต้นไป) ต้องใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนจาก ๒ สถานศึกษามานับรวมกันให้ครบระยะเวลา ๖ เดือน ซึ่งกรณีนี้หมายความรวมถึง การย้ายต่าง สพท. ด้วย

/<u>กรณีที่ ๓</u>...

กรณีที่ ๓ ข้าราชการสายงานการสอนได้รับคำสั่ง สพท. ให้มาปฏิบัติราชการที่กลุ่มบริหารงานบุคคล ใน สพท.

หากครูผู้สอนทำหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ต้องใช้แบบประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) โดยอนุโลม สำหรับการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้แยกบริหารวงเงินต่างหาก เนื่องจากวงเงินเลื่อนเงินเดือนที่ สพฐ. จัดสรรให้ไม่เท่ากัน ฐานคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับก็มีความแตกต่างกันด้วย

กรณีที่ ๔ นาย ก. ดำรงตำแหน่งข้าราชการสายงานการสอน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม – ๒๘ กุมภาพันธ์ ต่อมาได้รับคำสั่งเปลี่ยนตำแหน่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม เป็นต้นไป ภายใน สพท. เดียวกัน นาย ก. ต้องใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม – ๒๘ กุมภาพันธ์ และใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานบริหารสถานศึกษา ระหว่างวันที่ ๑ มีนาคม – ๓๑ มีนาคม รวมกันให้ครบช่วงระยะเวลา ๖ เดือน

๓. การนับมีตัว หมายถึง การนับจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่จริงในหน่วยงานปัจจุบัน ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี จะมีความสำคัญมากสำหรับการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละ จึงต้องคำนึงถึงปัจจัย ๒ ประการ คือ ประการแรก ข้าราชการรายนี้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่จริงและนำวงเงิน ๓% ของอัตราเงินเดือนมาคิดเป็นวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือน ประการที่สองวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนได้นำมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการรายนี้ด้วย แม้ว่าก่อนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน หรือ วันที่ ๑ ตุลาคม ข้าราชการรายนี้ได้รับคำสั่งย้าย ไปต่าง สพท. ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มีนาคม ต้นสังกัดเดิมจึงมีหน้าที่ส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนไปให้ สพท. ที่รับย้าย เพื่อดำเนินการสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป เนื่องจากต้นสังกัดเดิมได้นำวงเงิน ๓% ของข้าราชการรายนี้มาใช้เลื่อนเงินเดือนแล้ว ดังกรณีตัวอย่าง ดังนี้

ตัวอย่างที่ ๑ นางสมศรี ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ อัตราเงินเดือน ๕๐,๒๙๐ บาท สังกัด สพป.กระบี่ ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะเดิม ที่โรงเรียนในสังกัด สพป.พัทลุง เขต ๒ ตั้งแต่วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ ในกรณีนี้ สพป.กระบี่ ได้นำวงเงิน ๓% ของอัตราเงินเดือน ๕๐,๒๙๐ บาท เท่ากับจำนวนเงิน ๑,๕๐๘.๗๐ บาท มาใช้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมของ สพป.กระบี่ รวมทั้งพิจารณาเลื่อนเงินเดือน รายนางสมศรี ด้วยแล้ว สพป.พัทลุง เขต ๒ จึงมีหน้าที่ดำเนินการสั่งเลื่อนเงินเดือนนางสมศรี ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ตามผลการพิจารณาของ สพป.กระบี่ โดยมิได้ใช้วงเงินของ สพป.พัทลุง เขต ๒ แต่ประการใด ฉะนั้น กรณีการกรอกข้อมูลการนับมีตัวเพื่อรายงาน สพฐ. สพป.กระบี่ จำเป็นต้องกรอกข้อมูลข้าราชการที่นับมีตัว (รวมนางสมศรี) และนำวงเงิน ๓% ของทุกราย (รวมนางสมศรี) ลงในข้อมูลของ สพป.กระบี่

ตัวอย่างที่ ๒ นายสมศักดิ์ ผอ.สพป.กระบี่ นับมีตัวและบริหารวงเงิน ๓% ของอัตราเงินเดือนที่ สพฐ. ตามแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพฐ. พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามข้อ ๘.๓ สพป.กระบี่ จึงไม่ต้องกรอกข้อมูลการนับมีตัวของ นายสมศักดิ์ ในรายละเอียดข้อมูลรายงาน สพฐ.

/ตัวอย่างที่ ๓...

ตัวอย่างที่ ๓ นางสมถวิล ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ อัตราเงินเดือน ๓๖,๒๕๐ บาท สังกัด สพป.กระบี่ ซึ่งได้รับคำสั่งให้ไปช่วยปฏิบัติราชการที่ สพป.พัทลุง เขต ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๒ สพป.พัทลุง เขต ๒ ต้องนับมีตัว นางสมถวิล ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ และนำวงเงิน ๓% ของอัตราเงินเดือน ๓๖,๒๕๐ บาท เท่ากับจำนวน ๑,๐๘๗.๕๐ บาท ไปใช้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมของ สพป.พัทลุง เขต ๒ และพิจารณาเลื่อนเงินเดือน นางสมถวิล ด้วย การกรอกข้อมูลการนับมีตัวเพื่อรายงาน สพฐ. จึงเป็นหน้าที่ของ สพป.พัทลุง เขต ๒ เนื่องจากเป็นผู้ใช้วงเงิน ๓% ของ นางสมถวิล

ตัวอย่างที่ ๔ นายมานะ ดำรงตำแหน่งข้าราชการสายงานการสอน ในสังกัด สพป.กระบี่ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม – ๒๘ กุมภาพันธ์ ต่อมาได้รับคำสั่งเปลี่ยนตำแหน่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคมเป็นต้นไปภายใน สพป.กระบี่ จึงต้องนับมีตัว นายมานะ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และนำวงเงิน ๓% ของอัตราเงินเดือน นายมานะ ไปนับรวมอยู่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สพป.กระบี่ ต้องรายงานข้อมูล นายมานะ ในช่องนับมีตัวและเงินเดือนในกลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา

สำหรับเจ้าหน้าที่เลื่อนเงินเดือนต้องคำนึงถึงสาระสำคัญในการนับมีตัว ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน ๓ ประการ คือ (๑) นับมีตัวตำแหน่งอะไร (๒) เงินเดือนเท่าไร (๓) นับมีตัวที่ไหน เพื่อสะดวกในการกรอกข้อมูลรายงาน สพฐ.

การกรอกข้อมูลการนับมีตัวตามตัวอย่างที่ ๑ – ตัวอย่างที่ ๔ สพท. ต้องดำเนินการให้ครบถ้วนและถูกต้อง เนื่องจากจะมีผลกระทบต่อวงเงิน ๓% ในการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้ง ซึ่งกระทรวงการคลังจะกำกับและตรวจสอบ หาก สพท.ใดรายงานข้อมูลและเลื่อนเงินเดือนโดยใช้วงเงินไม่ถูกต้อง ก็ต้องแก้ไขคำสั่งให้ถูกต้องทุกครั้ง

๔. คณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับเขตพื้นที่การศึกษา

สพท. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามแนวปฏิบัติการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพฐ. พ.ศ. ๒๕๖๒

หน้าที่หลัก บริหารวงเงินที่ สพฐ. จัดสรรให้ สพท. ในแต่ละรอบการเลื่อนเงินเดือน เช่น การเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒) สพฐ. แจ้งให้ สพท. เลื่อนเงินเดือนข้าราชการอัตราร้อยละ ๒.๙๙ ของเงินเดือนข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ของการนับมีตัวของ สพท. ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ซึ่งคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษาจะจัดสรรวงเงินให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการใน สพท. ตามประกาศการจัดสรรวงเงินของ สพท.

ยกตัวอย่าง เช่น สพป.แม่ฮ่องสอน เขต ๒ กรอกข้อมูลนับมีตัว ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ รายงาน สพฐ.ว่า รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและสายงานการสอน มีจำนวน ๓๐ คน เงินเดือนรวม ๕๐๐,๐๐๐ บาท ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีจำนวน ๑๒ คน เงินเดือนรวม ๔๐๐,๐๐๐ บาท รอง ผอ.สพท. มีจำนวน ๒ คน เงินเดือนรวม ๕๘,๐๐๐ บาท (ไม่นับ ผอ.สพท. เนื่องจากนับมีตัวที่ สพฐ.) สายงานนิเทศการศึกษา มีจำนวน ๕ คน เงินเดือนรวม ๒๔๐,๐๐๐ บาท รวมเงินเดือนทั้งสิ้น เท่ากับ ๑,๑๙๘,๐๐๐ บาท (๕๐๐๐,๐๐๐ + ๔๐๐,๐๐๐ + ๕๘,๐๐๐ + ๒๔๐,๐๐๐) คณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนอาจกำหนดให้ใช้วงเงิน ๒.๘๐ ของเงินเดือนข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ สำหรับเงินที่กันไว้ ๐.๑๙ อาจจัดสรรเพิ่มเติมให้ข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย กันดาร การคมนาคมไม่สะดวก สถานศึกษาที่ขาดอัตรากำลังแต่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง โดย สพท. ต้องประกาศเป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กันไว้เพื่อการบริหารสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทราบโดยทั่วไปเป็นการล่วงหน้าก่อนมีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

/๕ . คณะกรรมการ...

๕. คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ผอ.สพท. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษาไม่น้อยกว่า ๓ คน ตามแนวปฏิบัติการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ สพฐ. กำหนด

<u>ขั้นตอนที่ ๑</u> พิจารณาฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ดังนี้

อันดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
		ระดับ	อัตรา
คศ.๕	๖๐,๘๔๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๖๘,๕๖๐
	๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง	๖๐,๘๓๐
คศ.๔	๕๐,๓๓๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
	๒๔,๔๐๐ - ๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
คศ.๓	๔๐,๒๘๐ - ๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
	๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
คศ.๒	๓๐,๒๑๐ - ๔๑,๖๒๐	บน	๓๕,๒๗๐
	๑๖,๑๙๐ - ๓๐,๒๐๐	ล่าง	๓๐,๒๐๐
คศ.๑	๒๔,๘๙๐ - ๓๔,๓๑๐	บน	๒๙,๖๐๐
	๑๕,๔๔๐ - ๒๔,๘๘๐	ล่าง	๒๒,๗๘๐
ครูผู้ช่วย	๑๙,๙๑๐ - ๒๔,๗๕๐	บน	๒๒,๓๓๐
	๑๕,๐๕๐ - ๑๙,๙๐๐	ล่าง	๑๗,๔๘๐

<u>**หมายเหตุ**</u> ฐานในการคำนวณนี้เป็นข้อมูลที่ ก.ค.ศ. นำเสนอใน video conference ณ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

<u>ขั้นตอนที่ ๒</u> ตรวจสอบจำนวนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ทุกราย (ซึ่งอาจมีจำนวน ๘๐ คน แต่ในตัวอย่างกรณีศึกษานี้ กำหนดจำนวน ๕ คน เฉพาะสายงานการสอน)

๑. นาย ก ครูผู้ช่วย เงินเดือน ๑๘,๖๙๐ บาท
๒. นาย ข ครู คศ.๑ เงินเดือน ๒๘,๒๑๐ บาท
๓. นาย ค ครู คศ.๒ เงินเดือน ๓๔,๔๓๐ บาท
๔. นาย ง ครู คศ.๓ เงินเดือน ๕๗,๕๐๐ บาท
๕. นาย จ ครู คศ.๔ เงินเดือน ๕๙,๑๙๐ บาท

สมมุติว่า กรณีศึกษานี้ มีครู จำนวน ๕ ราย รวมเงินเดือน ๑๙๘,๐๒๐ บาท คณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนให้ใช้วงเงินเลื่อน ๒.๘๐%

$$\text{วงเงิน } ๒.๘๐\% \text{ เท่ากับ } \frac{๒.๘๐ \times ๑๙๘,๐๒๐}{๑๐๐} = ๕,๕๔๔.๕๖ \text{ บาท}$$

/<u>ขั้นตอนที่ ๓</u>...

ขั้นตอนที่ ๓ นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน มาประกอบการพิจารณากำหนดร้อยละการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล โดยคำนึงถึง (๑) ระดับผลการประเมิน (๒) ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับ และ (๓) วงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือน จำนวน ๕,๕๔๔.๕๖ บาท

ขั้นตอนที่ ๔ สร้างโปรแกรมคำนวณการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสะดวกในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ขั้นตอนที่ ๕ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ต้องแยกการพิจารณาออกเป็น ๒ กลุ่ม ตามมติ ค.ร.ม. ก่อน คือ

กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการที่รับเงินเดือน อันดับครูผู้ช่วย คศ.๑ คศ.๒ และ คศ.๓

กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการที่รับเงินเดือน อันดับ คศ.๔ – คศ.๕

ต่อจากนั้นจึงแยกวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ ๑ (รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน)

กลุ่มที่ ๒ (รอง ผอ.สพท. เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ถ้ามี) ศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการสถานศึกษา)

กรณีศึกษานี้ พิจารณาเฉพาะสายงานการสอน

ตัวอย่างที่ ๑ นาย ก

๑. ตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย
๒. เงินเดือน	๑๘,๖๙๐ บาท
๓. ฐานคำนวณ	ล่าง (๑๗,๔๘๐ บาท)
๔. ร้อยละที่ได้เลื่อน	๒.๙๐
๕. การคำนวณ	$\frac{๒.๙๐ \times ๑๗,๔๘๐}{๑๐๐}$ = ๕๐๖.๙๒ บาท

๖. ปัดเศษเป็นหลักสิบ ฉะนั้น นาย ก จะได้เลื่อนเงินเดือน ๕๑๐ บาท

ตัวอย่างที่ ๒ นาย ง

๑. ตำแหน่ง	ครู คศ.๓
๒. เงินเดือน	๕๗,๕๐๐ บาท
๓. ฐานคำนวณ	บน (๔๙,๓๓๐ บาท)
๔. ร้อยละที่ได้เลื่อน	๒.๘๐
๕. การคำนวณ	$\frac{๒.๘๐ \times ๔๙,๓๓๐}{๑๐๐}$ = ๑,๓๘๑.๒๔ บาท

๖. นาย ง จะได้เลื่อนเงินเดือน ๕๘,๓๙๐ บาท + ค่าตอบแทนพิเศษ ๔๙๑.๒๔ บาท

หมายเหตุ เนื่องจาก นาย ง เงินเดือนเต็มขั้น คศ.๓ อัตราเงินเดือน ๕๘,๓๙๐ บาท ยังไม่สามารถสไลด์ไปรับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ ได้ ต้องเป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ สำหรับค่าตอบแทนพิเศษต้องได้รับเงินตามความเป็นจริง ไม่สามารถปัดเศษเป็นหลักสิบบาทได้ อนึ่ง เมื่อคราวการเลื่อนเงินเดือน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ นาย ง ต้องได้รับการเลื่อนเงินเดือนอัตรา ๕๘,๓๙๐ บาท รวมกับเงินเดือนที่ได้รับการพิจารณาเป็นเงินเดือนใหม่ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ โดยไม่สามารถนำค่าตอบแทนพิเศษ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ มาบวกรวมเป็นเงินเลื่อนได้

/สรุป...

<u>สรุป</u> วงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ คือ

๑. นาย ก ได้เลื่อนร้อยละ (?) เงินที่ได้เลื่อน (?)
๒. นาย ข ได้เลื่อนร้อยละ (?) เงินที่ได้เลื่อน (?)
๓. นาย ค ได้เลื่อนร้อยละ (?) เงินที่ได้เลื่อน (?)
๔. นาย ง ได้เลื่อนร้อยละ (?) เงินที่ได้เลื่อน (?)
๕. นาย จ ได้เลื่อนร้อยละ (?) เงินที่ได้เลื่อน (?)

รวมจำนวนเงินที่เลื่อนเท่ากับวงเงิน ๒.๘๐% = ๕,๕๔๔.๕๖ บาท

๖. การสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนนำผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ซึ่งประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อน สำหรับรายที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ระบุเหตุผลประกอบด้วย) เสนอ ผอ.สพท. นำผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดเสนอผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเพื่อเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๗. การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือน

ภาคผนวก

คำถามเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละ

ข้อ ๑ เรื่องปฏิทินงานเงินเดือน กับ ปฏิทินงานจ่ายตรงกรมบัญชีกลาง การแจ้งให้เขตปฏิบัติ รบกวนของใหม่ที่กำลังจะกำหนดมาให้สอดคล้องในวันเวลาด้วย (ตอนนี้ของงานจ่ายตรงประจำปีออกมาแล้ว)

ปฏิทินของงานเงินเดือน ขอความกรุณากำหนดเผื่อเวลาให้โรงเรียนและเขตพื้นที่ได้มีเวลาตรวจสอบตรวจทาน รวมถึงมีเวลานัดประชุมคณะกรรมการต่างๆ ที่จำเป็นจะต้องมีในแนวปฏิบัติให้ด้วย เพราะอย่างไร เงินเดือนเลื่อน ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ทันในสิ้นเดือนเมษายนตามปฏิทินจ่ายตรงอยู่แล้ว

คำตอบ สพฐ. จะปรับปฏิทินการดำเนินงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกันกับระบบจ่ายตรงตามที่เสนอ

ข้อ ๒ ในการบริหารวงเงิน สมมุติว่า มีการประชุม กศจ.ผ่านไปแล้ว คำสั่งเลื่อนเงินเดือนออกแล้ว ตรวจสอบพบความผิดพลาด คลาดเคลื่อนข้อมูลของโรงเรียนหนึ่ง หากจะมีการขอทบทวน จะมีแนวทางใดที่จะไม่ให้กระทบทั้งเขต (ขอทบทวนเป็นเฉพาะรายโรง)

คำตอบ หากมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนคลาดเคลื่อนเฉพาะโรงเรียนหนึ่ง สมควรแก้ไขคำสั่งเลื่อนเงินเดือนเฉพาะส่วนของโรงเรียนที่มีปัญหาเท่านั้น

ข้อ ๓ เพื่อการออกคำสั่งให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเป็นไปในแนวเดียวกัน ขอความกรุณา สพฐ. จัดทำตัวอย่างให้เขตพื้นที่ปฏิบัติ จะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

คำตอบ สพฐ. เคยส่งตัวอย่างคำสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ ตามหนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๑๘๐๙ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๖ สพท. สามารถนำมาปรับใช้โดยอนุโลมได้ทันที

ข้อ ๔ กรณีเลื่อนและแต่งตั้งให้มีตำแหน่งและวิทยฐานะที่สูงขึ้น ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นมา เช่น ครูผู้ช่วย เป็น ครู/ครู คศ.๑ เป็นครู คศ.๒ การให้ได้รับเงินเดือนจะปฏิบัติอย่างไร / สพฐ. และ ก.ค.ศ. จะมีหนังสือแจ้งแนวปฏิบัติต่างๆ ให้เขตพื้นที่ถือปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกันหรือไม่ / คำถามนี้ยังไม่มีคำตอบ... ขอคำตอบที่ชัดเจนค่ะ เพราะขณะนี้ยังสงสัยกันอยู่มากว่า จะเป็นขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่าหรือเท่าเดิม รอคำตอบเช่นกันค่ะ กำลังจะมีคำสั่งอีกเยอะ..ขอบคุณค่ะ

คำตอบ กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ทำให้บัญชีเงินเดือนชั่วคราวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพซึ่งเป็นระบบขั้นเงินเดือนถูกยกเลิกด้วย ดังนั้น การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะสูงขึ้น จึงต้องสั่งให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิมแต่เปลี่ยนวิทยฐานะเท่านั้น เช่น ครู คศ.๑ รับเงินเดือนอัตรา ๒๔,๒๙๐ บาท เป็น ครู คศ.๒ รับเงินเดือนเท่าเดิม

ข้อ ๕ กรณีได้รับวิทยฐานะสูงกว่าเดิมก่อน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ แก้ไขคำสั่งเลื่อนขั้นแบบแท่ง แล้วมาแก้ไขเป็นร้อยละ (คำสั่งออกหลังเลื่อน ๑ เมษายน ๒๕๖๒) จะไปแก้ในระบบจ่ายตรงเงินเดือนอย่างไร เพราะในระบบจ่ายตรงเขาต้องปรับให้เลื่อนเป็นร้อยละ เลื่อนเงินเดือนครูเป็นร้อยละเหมือน ๓๘ ค. (๒) เราต้องมาปรับแก้ร้อยละในระบบจ่ายตรงเป็นรายคน จำนวนครูเป็นพันคนเกือบทุกเขต ขอเวลาให้พวกเราได้ทำแบบอย่าเร่งรีบด้วยค่ะ

คำตอบ กรมบัญชีกลางจะปรับปรุงระบบจ่ายตรงให้สอดคล้องกับการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละ สำหรับเจ้าหน้าที่ใน สพท. คงต้องระดมทรัพยากรบุคคลแก้ไขข้อมูลเงินเดือนในระบบจ่ายตรงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับเงินเดือนตรงตามกำหนดเวลา

/ข้อ ๖ ...

ข้อ ๖ ผลการประเมินอยู่ในกลุ่มดีเด่น พอมาเลื่อนเงินเดือน ได้เลื่อนร้อยละอยู่ในกลุ่มดีมาก เนื่องจากเงินไม่พอ แบบนี้ช่วยหาวิธีแก้ปัญหาให้ด้วยค่ะ คนทำไม่อยากเจ็บตัวค่ะ เราเจอปัญหาโดนร้องมาแล้ว กรณีเลื่อนแบบขั้น

คำตอบ นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาร่วมกับวงเงินที่ได้รับจัดสรร จึงกำหนดค่าร้อยละอัตราการได้รับการเลื่อนเงินเดือน ตรวจสอบซ้ำอีกครั้งเพื่อความถูกต้องจึงเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน หากต้องการความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ควรตั้งคณะกรรมการตรวจสอบผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอีกครั้งก็ได้

ข้อ ๗ โรงเรียนฝากถามกันมามาก กรณีผู้รักษาการ ผอ.ร.ร. ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นสายผู้สอน แต่ในขณะเดียวกันก็แต่งตั้งให้เป็นผู้รักษาการ ผอ.ร.ร. มีอำนาจเหมือน ผอ.ร.ร. หมายถึง มีสิทธิมีเสียงและลงนามหนังสือต่างๆ แทน ผอ.ร.ร. ในขณะนั้นได้ แต่สายผู้สอนคือ ผู้ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก และบางคนเพิ่งได้รับแต่งตั้งไม่กี่วันก็ยกให้มาคิดเงินเดือนรวมกับผู้บริหาร ทำให้เขาไม่สามารถมาแข่งกับผู้บริหารจริงได้ การได้เงินเดือนแจ้งเป็นหนังสือให้ปฏิบัติแนวทางนี้ ผู้รักษาการก็จะได้น้อยหรือไม่ได้ความชอบพิเศษ จึงมีความสงสัยว่า รอง ผอ.ร.ร. อยู่สายบริหาร แต่เวลาคิดเงินเดือนก็ให้ไปคิดในสายผู้สอน แต่สายผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหาร ไม่กี่วันให้คิดเงินเดือนกับผู้บริหาร จนมีหลายคนต้องมาลาออกจากรักษาการฯ ไม่มีใครอยากรักษาการ ร.ร.เลยแต่งตั้งครูผู้ช่วย

๗.๑ รักษาการ ผอ.ร.ร. ทั้งๆ ที่มี คศ.๒ คศ.๓ ในโรงเรียนนั้น จึงขอฝากให้ ก.ค.ศ.ได้พิจารณาอีกครั้ง และข้อคำถามเกี่ยวกับการประเมิน และในการโยกย้ายก็สัมพันธ์กันหมดค่ะ ขอบคุณค่ะ

คำตอบ การนับมีตัว ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน หากข้าราชการสายงานการสอนรักษาการในตำแหน่ง ผอ.สถานศึกษา ต้องนับอยู่ในกลุ่ม ผอ.สถานศึกษา ตามหนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๑๖๑๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๑ และ ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๑๖๖๘ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันทุก สพท.

๗.๒ รักษาการ ผอ.ร.ร. เขาได้รับแต่งตั้งให้บริหารก็บริหารตามหน้าที่แบบผู้บริหาร แต่เวลาเลื่อนเงินเดือนเขาเป็นครูสายผู้สอน เขาขอเลื่อนเงินเดือนกลุ่มสายผู้สอนเดิมเขาจะไม่กระทบเรื่องต่างๆ ได้ไหมค่ะ กรณีครูรักษาการ ผอ.ร.ร. ต้องใช้แบบประเมินแบบใด แบบสายผู้สอน หรือสายผู้บริหารการศึกษา เพราะตามหนังสือสั่งการ สพฐ. แจ้งให้คิดในกลุ่ม ผอ.ร.ร. เท่านั้น

คำตอบ ครูรักษาการ ผอ.ร.ร. ต้องใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานบริหารสถานศึกษา เนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ ผอ.สถานศึกษา

ข้อ ๘ กรณีครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๔ เดือน และเสียชีวิตก่อนวันที่ ๑ มี.ค./๑ ก.ย. ให้เลื่อนเงินเดือนได้นั้น จะให้ใช้เม็ดเงินมาจากส่วนใดในการเลื่อน เนื่องจาก ณ วันที่ ๑ มี.ค./๑ ก.ย. ไม่ได้นับตัวและไม่มีฐานเงินเดือน

คำตอบ กรณีที่ ๑ ตามกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๑๘ ระบุว่า "ในครึ่งปีที่แล้วมา ถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย" กรณีนี้จึงไม่กระทบต่อเม็ดเงินที่จะใช้เลื่อนเงินเดือน

/กรณีที่ ๒...

<u>กรณีที่ ๒</u> หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามข้อ ๑๐ ของ กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และปฏิบัติราชการในรอบการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเกิน ๔ เดือน แต่ถึงแก่ความตายก่อนวันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน สามารถสั่งเลื่อนเงินเดือนได้โดยให้ระบุในหัวคำสั่งว่า "เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ" และใช้วงเงิน ๓% ของเจ้าตัวเป็นเม็ดเงินในการเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๙ การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ครูเป็นการเฉพาะรายนั้น จะให้ ศธจ./สพท./ร.ร. เป็นผู้แจ้ง เนื่องจากแต่ละเขตมีครูเป็นจำนวนมาก

<u>คำตอบ</u> ศธจ. อาจเสนอ กศจ. มอบหมายผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย ดังนี้

๑. ผอ.สพท. แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ รอง ผอ.สพท., เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ถ้ามี), ผอ.สถานศึกษา และเจ้าหน้าที่ใน สพท. ทราบ

๒. ผอ.สถานศึกษา แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ รอง ผอ.สถานศึกษา และข้าราชการสายงานการสอนทราบ

ข้อ ๑๐ การนับมีตัว ๑ มี.ค.๖๒ เนื่องจากจะมีการแต่งตั้งให้ผู้ผ่านการคัดเลือกดำรงตำแหน่ง ผอ.ร.ร. ในวันที่ ๑ มี.ค.๒๕๖๒ หากมีครูสอบ ผอ.ร.ร.ได้ การนับมีตัวให้นับในกลุ่มตำแหน่ง ผอ.ร.ร.เลย (แม้ยังไม่ได้ส่งตัว) ใช่หรือไม่

<u>คำตอบ</u> ยึดคำสั่งแต่งตั้งเป็นหลัก หากแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผอ.สถานศึกษา วันที่ ๑ มี.ค.๒๕๖๒ ก็ต้องนับมีตัวในตำแหน่ง ผอ.สถานศึกษา และนำวงเงิน ๓% ไปบริหารในกลุ่ม ผอ.สถานศึกษา

ข้อ ๑๑ กลุ่ม คศ.๔ จะเลื่อนแบบไหนค่ะ ปกติเขตสั่งเลื่อน ๐.๕/๑ ขั้น ไปเลยในรอบการเลื่อนนั้นๆ หากได้รับโควตาเพิ่มถึงแก้ไขคำสั่งย้อนหลัง ขอบคุณค่ะ

<u>คำตอบ</u> หากข้าราชการสายงานการสอน วิทยฐานะเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ ต้องบริหารวงเงินในกลุ่มข้าราชการสายงานการสอน + รอง ผอ.สถานศึกษา ซึ่งอยู่ในกลุ่มผู้รับเงินเดือน คศ.๔ – คศ.๕ การสั่งเลื่อนเงินเดือนต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินที่ได้รับจัดสรรจากคณะกรรมการบริหารวงเงินระดับ สพท. ตามแนวปฏิบัติการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพฐ. พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๑๒ ต้องมีการกันเงินสำหรับข้าราชการครูที่ส่งผลงานทางวิชาการหรือไม่

<u>คำตอบ</u> ไม่ต้องกันเงิน หากข้าราชการครูรายใดได้รับคำสั่งเลื่อนวิทยฐานะย้อนหลัง สามารถเบิกเงินจากงบบุคลากรได้

ข้อ ๑๓ ตามที่ ก.ค.ศ. ได้ตอบคำถามเมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ว่า ว ๑๐/๒๕๕๒ ได้ถูกยกเลิกโดย กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ไม่สามารถนำมาใช้ได้อีก ฉะนั้น ข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีเวลาปฏิบัติราชการ ๓ เดือน ๑๕ วัน จะต้องรอมติ ก.ค.ศ. ใหม่ ใช่หรือไม่ และหากยังไม่มีมติ ก.ค.ศ. ใหม่ ข้าราชการกลุ่มนี้จะไม่ได้เลื่อนเงินเดือนใช่หรือไม่

<u>คำตอบ</u> ตามข้อ ๑๙ วรรคแรก แห่ง กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ระบุว่า "ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ ตามข้อ ๑๐ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผล

/เป็นกรณีพิเศษ...

เป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเสนอ กศจ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้น"

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งว่า กำลังดำเนินการจัดทำหนังสือซักซ้อมแนวปฏิบัติการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายเนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ เพื่อถือปฏิบัติแทนข้อความตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๘/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๒

ข้อ ๑๔ กรณีข้าราชการครูที่มีเงินเดือนเต็มขั้นเมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ (คศ.๒ รับเงินเดือน ๔๑,๖๒๐ บาท /คศ.๓ รับเงินเดือน ๕๘,๓๙๐ บาท) จะสไลด์เงินเดือนหรือไม่อย่างไร เพื่อจะได้นำเงินเดือนมาคำนวณวงเงินร้อยละ ๓

<u>คำตอบ</u> การสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ไปรับเงินเดือนอีกอันดับหนึ่ง ต้องดำเนินการตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ กล่าวคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับเงินเดือนเต็มขั้นอยู่แล้วก่อนการสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ไปอาศัยรับเงินเดือนในอันดับถัดไปอีกหนึ่งอันดับตั้งแต่การเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งที่หนึ่งครึ่งปีแรก หรือครั้งที่สองครึ่งปีหลัง ซึ่งเป็นครั้งที่ถัดจากได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือนเดิมแล้วแต่กรณี

ฉะนั้น ครู คศ.๒ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ อัตรา ๔๑,๖๒๐ บาท (เต็มขั้น) และครู คศ.๓ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ อัตรา ๕๘,๓๙๐ บาท (เต็มขั้น) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ จึงสั่งให้ไปรับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ และ คศ.๔ แล้วแต่กรณีได้ในการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒) แต่หาก ครู คศ.๒ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ อัตรา ๔๐,๙๙๐ บาท (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑) ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒) จำนวนเงินเลื่อน ๑,๒๑๕ บาท ต้องสั่งข้าราชการครูรายนี้ให้ได้รับเงินเดือน คศ.๒ อัตรา ๔๑,๖๒๐ บาท และได้รับค่าตอบแทนพิเศษ จำนวน ๕๘๕ บาท ในการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒) และสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ไปอาศัยรับเงินเดือนในอันดับ คศ.๓ เมื่อคราวการเลื่อนเงินเดือนครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒) เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๑๕ กรณีคนมาช่วยราชการที่เขต มี ๒ ประเด็น คะ ๑. ตำแหน่งเป็นครูผู้สอน มาช่วยงาน ICT ที่เขต การนับมีตัวให้นับที่เขต (รวมกับ ๓๘ ค. (๒)) แบบประเมินใช้แบบ ๓๘ ค. (๒) แต่ฐานคำนวณเลื่อนเงินเดือนใช้ของครู ๒. ตำแหน่ง ผอ.ร.ร. มาช่วยงานในกลุ่มนิเทศที่เขต การนับมีตัวให้นับที่เขตรวมกับกลุ่มนิเทศ แบบประเมินใช้แบบ ผอ.ร.ร. หรือ ศึกษานิเทศก์ (เพราะปฏิบัติงานในกลุ่มนิเทศ)

<u>คำตอบ</u> <u>กรณีที่ ๑</u> ครูผู้สอนได้รับคำสั่ง สพท. มาปฏิบัติงาน ICT ที่เขตพื้นที่การศึกษาเต็มเวลา ต้องใช้แบบประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) โดยอนุโลม สำหรับการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้แยกบริหารวงเงินต่างหากอยู่ในกลุ่มครูช่วยราชการเนื่องจากวงเงินเลื่อนเงินเดือนที่ สพฐ. จัดสรรให้ไม่เท่ากัน ฐานคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับก็มีความแตกต่างกัน

/<u>กรณีที่ ๒</u>...

กรณีที่ ๒ ผอ.สถานศึกษาได้รับคำสั่ง สพท. มาปฏิบัติงานที่กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาใน สพท. ต้องใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานนิเทศการศึกษาตามภารกิจงานที่ปฏิบัติจริง การนับมีตัวและบริหารวงเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนสามารถดำเนินการตามข้อ ๘.๒ ของประกาศ สพฐ. เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพฐ. พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๑๖ ตามระเบียบกำหนดวงเงินเลื่อนร้อยละ ๓ ของเงินเดือนรวม จำเป็นต้องนำเสนอขอความเห็นชอบการจัดสรรวงเงินต่อ กศจ. อีกหรือไม่

คำตอบ ๑. ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๓๙ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ข้อ ๓ ได้ตอบข้อหารือของ สพฐ. กรณีการจัดสรรโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้พิจารณาจัดสรรสำหรับข้าราชการ กลุ่มที่ ๑ (ครูผู้ช่วย, คศ.๑, คศ.๒ และ คศ.๓) ไม่มีผลใช้บังคับแล้ว

๒. การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการใน สพท. ให้ดำเนินการตามข้อ ๑๐.๒ โดยคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพท.

ข้อ ๑๗ การประกาศอัตราร้อยละการเลื่อนในแต่ละกลุ่ม หรือแต่ละโรงเรียน ต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันทุกกลุ่มหรือทุกโรงเรียน หรือไม่ ขอให้ออกแนวปฏิบัติด้วย เช่น ตัวอย่าง ดีเด่น เลื่อนร้อยละ ๒.๘๐ ดีมาก เลื่อนร้อยละ ๒.๕๐ ระดับดี เลื่อนร้อยละ ๒.๐๐ พอใช้ เลื่อนร้อยละ ๑.๕๐ ปรับปรุง ไม่ได้เลื่อน เป็นต้น

คำตอบ ตามประกาศ สพฐ. เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพฐ. พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๑.๒ ให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพท.ทำหน้าที่ พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ กศจ. ดังนั้น การประกาศอัตราร้อยละ ฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนจึงเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพท. ที่ต้องกำหนดอัตราร้อยละในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเสนอ ผอ.สพท. เพื่อประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปโดย สพท.

ข้อ ๑๘ ในแบบประเมินการนำผลการประเมินปฏิบัติงานไปเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คน ทำหน้าที่ พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถามคะ โรงเรียนนี้มีครู ๑ คน ผู้บริหาร ๑ คน จะแต่งตั้งกรรมการจากที่ไหนไม่น้อยกว่า ๓ คน แล้วครูสามารถประเมินตนเองเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้ด้วยหรือไม่

คำตอบ ๑. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยประเมินจากเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา

๒. ตามประกาศ สพฐ. เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพฐ. พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๑.๓ ระบุว่า "ให้ ผอ.สถานศึกษาพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการระดับสถานศึกษาไม่น้อยกว่า ๓ คน หากในสถานศึกษามีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ครบ ๓ คน ให้ ผอ.สถานศึกษา ทำหนังสือขอรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการให้ครบตามจำนวน"

/ข้อ ๑๙...

ข้อ ๑๙ มีประเด็นย่อย ดังนี้

๑๙.๑ การทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ผอ.ร.ร. บรรจุ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ก่อนหน้าทำข้อตกลงกับ ผอ.ร.ร. ฐานะสายผู้สอน ต้องทำข้อตกลงใหม่หรือไม่อย่างไร

๑๙.๒ รก.ผอ.ร.ร./ครู รก.ผอ.ร.ร. ที่ลงนามในข้อตกลงกับ ผอ.สพท. ไปแล้ว ต้องทำข้อตกลงใหม่กับ ผอ.ร.ร.คนใหม่ ใช่หรือไม่

๑๙.๓ ครู รก.ผอ.ร.ร. ต้องใช้แบบประเมินฯ แบบใด

๑๙.๔ ผู้ที่ได้รับคำสั่งย้ายหลังทำข้อตกลง ต้องไปทำข้อตกลงกับ ร.ร.ใหม่/เขตพื้นที่ใหม่ใช่หรือไม่อย่างไร ข้อตกลงที่ทำไว้ก่อน ถูกยกเลิกโดยข้อตกลงใหม่หรือไม่อย่างไร

<u>คำตอบ</u> ๑๙.๑ การทำข้อตกลงในฐานะผู้รักษาการในตำแหน่ง ผอ.สถานศึกษา ถือว่ามีผลทางนิติกรรมแล้ว แต่หาก ผอ.สถานศึกษา ที่มารับหน้าที่ใหม่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ มีความประสงค์จะทำข้อตกลงใหม่ ย่อมอยู่ในดุลยพินิจ

๑๙.๒ เหมือนข้อ ๑๙.๑

๑๙.๓ เมื่อครูรักษาการในตำแหน่ง ผอ.สถานศึกษา ต้องใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษา ตามภารกิจที่ปฏิบัติงานจริง

๑๙.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้ง หากมีช่วงเวลาคาบเกี่ยวในแต่ละรอบการประเมิน เช่น ปฏิบัติงานที่สถานศึกษา ก ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ ธันวาคม ต่อมาย้ายไปดำรงตำแหน่งที่สถานศึกษา ข ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม – ๓๑ มีนาคม ต้องนำผลการประเมินจากสถานศึกษา ก (ซึ่งมีข้อตกลงของสถานศึกษา ก.) มานับรวมกันกับผลการประเมินของสถานศึกษา ข (ซึ่งมีข้อตกลงของสถานศึกษา ข) ให้ครบช่วงระยะเวลา ๖ เดือน เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับ สพท. ทั้งนี้ ตัวชี้วัด ผลการประเมิน บันทึกหลักฐาน ร่องรอย ต้องเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

ปฏิทินการปฏิบัติงาน
เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ / ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒)

ภายในวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๒

- สพท./สศศ. จัดส่งบัญชีแสดงรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างประจำที่ไปช่วยปฏิบัติราชการที่ สพฐ. และต่างสังกัด สพฐ. **(เอกสารหมายเลข ๑/๑) (เอกสารหมายเลข ๑/๒)** ไปยัง สพฐ.
- สพท./สศศ. จัดส่งบัญชีรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างประจำช่วยปฏิบัติราชการต่าง สพท./ศธจ./ศธภ. **(เอกสารหมายเลข ๑/๓) (เอกสารหมายเลข ๑/๔)** ไปยัง สพท.ที่เกี่ยวข้อง
- สพท./สศศ. จัดส่งบัญชีแสดงจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ/ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) และลูกจ้างประจำ ที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ **(เอกสารหมายเลข ๑/๕) (เอกสารหมายเลข ๑/๖)** ไปยัง สพฐ.
- สพท./สศศ. กรอกข้อมูลการนับมีตัวข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ (ตำแหน่ง รอง ผอ.สถานศึกษา, ข้าราชการสายงานการสอน, รอง ผอ.สพท., เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ถ้ามี), ศึกษานิเทศก์ และ ผอ.สถานศึกษา) ด้วยโปรแกรมของสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สพฐ. ทาง www.techno.bopp.go.th/obec_salary และจัดส่งบัญชีรายละเอียดที่มีผู้รับรองความถูกต้องไปยัง สพฐ.

ภายในวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๒

- สพฐ.โดยคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ระดับ สพฐ. แจ้งการจัดสรรวงเงินให้ทุก สพท.ทราบ

ภายในวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๒

- ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- สพท. ส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของ ผอ.สพท./ผู้รักษาราชการแทน ผอ.สพท. **(เอกสารหมายเลข ๑/๗)** แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานบริหารการศึกษา **(เอกสารหมายเลข ๑/๘)** ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง ผอ.สพท./ผู้รักษาราชการแทน ผอ.สพท. **(เอกสารหมายเลข ๑/๙)** ไปยัง สพฐ.

ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๒

- สพท. โดยคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ระดับ สพท. แจ้งการจัดสรรวงเงินให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนทราบ

ภายในวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๒

- สถานศึกษา จัดทำบัญชีรายละเอียดข้อมูลข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติและพิจารณาผลการปฏิบัติงานข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ
- สถานศึกษารายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำต่อ สพท./สศศ.

ภายในวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒

- สพท. จัดทำบัญชีรายละเอียดเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขั้นลูกจ้างประจำใน สพท. และ ผอ.สถานศึกษา ต่อคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ระดับ สพท.

/ภายในวันที่...

ภายในวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๒

- คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ระดับ สพท. พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำในเขตพื้นที่การศึกษา
- คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในสังกัด สศศ. พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำในศูนย์การศึกษาพิเศษและโรงเรียนในสังกัด สศศ.

ภายในวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒

- สพท./สศศ. นำผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด เสนอขอความเห็นชอบต่อ กศจ./อ.ก.ค.ศ. สศศ. แล้วแต่กรณี
- ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และแจ้งผลการพิจารณาของข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ที่มาช่วยราชการไปยัง สพท. ต้นสังกัด
- สพท./สศศ. จัดส่งบัญชีแสดงผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) บัญชีแสดงการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ/ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) /เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ **(เอกสารหมายเลข ๑/๑๐) (เอกสารหมายเลข ๑/๑๑) และ (เอกสารหมายเลข ๑/๑๒)** ไปยัง สพฐ.
- สพท./สศศ. กรอกข้อมูลแสดงผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ (ตำแหน่ง รอง ผอ.สถานศึกษา, ข้าราชการสายงานการสอน, รอง ผอ.สพท., เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ถ้ามี), ศึกษานิเทศก์ และ ผอ.สถานศึกษา) ด้วยโปรแกรมของสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สพฐ. ทางเว็บไซต์ และจัดส่งบัญชีรายละเอียดที่มีผู้รับรองความถูกต้องไปยัง สพฐ.

ภายในวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๒

- สพฐ. แจ้งผลการพิจารณาของข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ที่มาช่วยราชการไปยัง สพท. ต้นสังกัด เพื่อสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
- จ่ายเงินเดือนข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ตามคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/ค่าจ้างลูกจ้างประจำ

หมายเหตุ สำหรับข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ที่ช่วยปฏิบัติราชการที่ ศธจ./ศธภ. ให้ สพท.รอผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากหน่วยงานที่ไปช่วยปฏิบัติราชการก่อน จึงจะออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนได้

*****กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม*****



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๕

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑

ด้วย ก.ค.ศ. ได้ออกกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๗๖ ก วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑ และมีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ และแจ้งข้าราชการในสังกัดทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายชินวัฒน์ สุวรรณรังษี)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๓ ๓๒๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หน้า ๑๐
เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๗๖ ก ราชกิจจานุเบกษา ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑



กฎ ก.ค.ศ.

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พ.ศ. ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมาตรา ๗๓ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. โดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี ออกกฎ ก.ค.ศ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.ค.ศ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๓ ในกฎ ก.ค.ศ. นี้

"ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ

"ครึ่งปีแรก" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

"ครึ่งปีหลัง" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

"ครึ่งปีที่แล้วมา" หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

"หัวหน้าส่วนราชการ" หมายความว่า ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ อธิบดี หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

"ผู้บังคับบัญชา" หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการ ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้บริหารหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

"ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน" หมายความว่า ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการที่ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานและความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

"กศจ." หมายความว่า คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และหมายความรวมถึง อ.ก.ค.ศ. ซึ่ง ก.ค.ศ. ตั้งด้วย

"ค่ากลาง" หมายความว่า ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดกับเงินเดือนสูงสุดแต่ละอันดับที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดหารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

"ฐานในการคำนวณ" หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละอันดับ โดยแบ่งออกเป็น

(๑) ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

(๒) ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

ในกรณีที่คำนวณตามวิธีการดังกล่าวแล้ว มีผลทำให้ฐานในการคำนวณระดับล่างของอันดับเงินเดือนที่สูงกว่า มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับฐานในการคำนวณระดับบนของอันดับเงินเดือนที่ต่ำกว่าซึ่งอยู่ถัดลงไป ก.ค.ศ. อาจปรับฐานในการคำนวณระดับล่างของอันดับเงินเดือนที่สูงกว่านั้นเสียใหม่ให้สูงขึ้นได้ โดยต้องนำภาพรวมของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนทั้งระบบมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

"ช่วงเงินเดือน" หมายความว่า ช่วงของเงินเดือนระหว่างเงินเดือนขั้นต่ำถึงค่ากลาง หรือระหว่างค่ากลางถึงเงินเดือนขั้นสูง แล้วแต่กรณี และช่วงเงินเดือนที่ ก.ค.ศ. ปรับให้สอดคล้องกับฐานในการคำนวณด้วย

ข้อ ๔ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคน ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ กศจ. เว้นแต่กรณีที่สถานศึกษาใดมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตำแหน่งทางวิชาการ และมีกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายดังกล่าว กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของสภาสถานศึกษา ก็ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายนั้น

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้ และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดตามมาตรา ๗๒ มาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พิจารณาโดยยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้นั้น

การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมิได้ดำเนินการตามวรรคสองและวรรคสาม แต่ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

ข้อ ๕ เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรวงเงินงบประมาณอย่างเป็นธรรม ให้ส่วนราชการบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมของส่วนราชการหรือเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้ส่วนราชการหรือเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๖ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยปกติให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังต่อไปนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๗ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ การเลื่อนเงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับตำแหน่งที่มีวิทยฐานะซึ่งไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรา ๕๕ ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับดีขึ้นไป หรือให้งดการเลื่อนเงินเดือน แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น และเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนขั้นสูงของอันดับเงินเดือนในตำแหน่งและวิทยฐานะใหม่ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใหม่นั้น

ข้อ ๘ ให้ ก.ค.ศ. กำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนตามกฎ ก.ค.ศ. นี้ แล้วให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งส่วนราชการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบเป็นการล่วงหน้า

ข้อ ๙ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจัดให้มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น

ในกรณีที่ไม่สั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่สั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมาย

(ฌ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (๙) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๑๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ส่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือเป็นคุณวุฒิขาดแคลน ทั้งนี้ ต้องเป็นคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรองและกำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนไปศึกษา ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ. หรือ กศจ. ที่ได้รับมอบหมาย และต้องอยู่ภายในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อเสนอต่อ ก.ค.ศ. หรือ กศจ. ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย

(๒) ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย สำเร็จภายในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตและตามระยะเวลาของหลักสูตรที่สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ได้กำหนดไว้โดยไม่มีการขอขยายระยะเวลา

(๓) มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียรในการศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยต้องมีผลการศึกษา ผลการฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

(ก) การศึกษาระดับปริญญาตรี มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๒.๕

(ข) การศึกษาระดับปริญญาโท มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๓.๒

(ค) การศึกษาระดับปริญญาเอก มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๓.๕

(ง) การฝึกอบรม หรือวิจัย มีผลการฝึกอบรมหรือมีความก้าวหน้าในการวิจัยที่มีคุณภาพสูง แล้วแต่กรณี

(๔) มีการใช้ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาที่ได้ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษาที่สังกัด โดยจัดทำเป็นรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชาทุกครั้งที่มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ให้คณะกรรมการพิจารณาผลการศึกษา ผลการฝึกอบรม หรือความก้าวหน้าในการวิจัยและรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาตาม (๔) เป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา และให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชา ถ้าเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อนเมื่อผู้นั้นสำเร็จการศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย และกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้

การเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมิน

เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนได้สั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความในข้อนี้แล้ว ให้รายงาน ก.ค.ศ. ทราบ พร้อมทั้งจัดส่งหลักฐานและเอกสารประกอบการพิจารณา

ข้อ ๑๒ การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๐ (๙) (ข) ในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์พิจารณา เว้นแต่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๐ (๕) และ (๖) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนมาเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่งสับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการในต่างกระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานการศึกษาหรือได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๐ (๙) (ข) ในครึ่งปีที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๓ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๐ (๙) (ข) หรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ หรือได้รับอนุญาต

ให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เนื่องจากได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่จนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ เมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนได้ครั้งละไม่เกินร้อยละสามของฐานเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมินสำหรับช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงาน หรือช่วงเวลาที่ถูกสั่งให้ไปทำการนั้น หรือช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ โดยให้ใช้ผลการเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพประกอบการพิจารณาด้วย โดยให้สั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๑๕ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญามาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษจะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้

ข้อ ๑๗ ในครึ่งปีที่แล้วมา ถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๘ ในครึ่งปีที่แล้วมา ถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายนหรือ ๑ ตุลาคม ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญโดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๑๙ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามข้อ ๑๐ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเสนอ กศจ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้น

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามกฎ ก.ค.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ กศจ. เสนอ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๒๐ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย อยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๒๑ ในวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ ถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ผู้นั้นถูกรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะเหตุกรณีถูกฟ้องคดีอาญาตามหลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นที่ได้รอไว้ทั้งหมด

ข้อ ๒๒ การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ สำหรับครึ่งปีหลังของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ

ข้อ ๒๓ การใดที่เคยดำเนินการได้ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ อยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ และมิได้กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้ จะดำเนินการต่อไปได้ประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑
ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
ประธาน ก.ค.ศ.

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.ค.ศ. ฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างบัญชีเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากเดิมซึ่งเป็นแบบขั้นเงินเดือน มาเป็นแบบบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้บัญญัติให้ปรับเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่ได้รับอยู่เดิมเข้าสู่อัตราในบัญชีแนบท้ายพระราชบัญญัติ โดยให้ดำเนินการภายในหนึ่งปีนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา นอกจากนี้ ข้อ ๗ แห่งคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๖/๒๕๖๐ เรื่อง การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดให้แก้ไขคำว่า "ขั้นเงินเดือน" ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นคำว่า "เงินเดือน" ทุกแห่งแล้ว ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนที่เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.ค.ศ. นี้

การจัดหาวัสดุก่อสร้างและครุภัณฑ์ประเภทเครื่องแต่งกายสำหรับข้าราชการ

452 93391

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ ๓๑๙

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

กลุ่มบริหารทั่วไป สพร.
รับที่ 3386
วันที่ ๒๑ ก.พ. ๒๕๖๒

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/๔๖๘๗ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ๐๒๐๖.๒/ว ๔ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๔๘
๓. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๒๐๓/ว ๑๐๒ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๓๘
๔. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๒๐๔/ว ๖๔ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๔
๕. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๑๖๓ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขอหารือเกี่ยวกับกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ในประเด็นต่าง ๆ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติดังนี้

๑. กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๕ กำหนดให้ส่วนราชการบริหารวงเงินในภาพรวมของส่วนราชการหรือเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีฐานะเป็นส่วนราชการ จึงสามารถบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนได้ภายในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษา ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน ตามลำดับ

๒. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถกำหนดแนวปฏิบัติ (เพิ่มเติม) ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฏิบัติได้ภายใต้บริบทของกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑

๓. การพิจารณาจัดสรรโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มที่ ๑ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้พิจารณาจัดสรร และกลุ่มที่ ๒ ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณาจัดสรร ตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ ไม่มีผลใช้บังคับแล้ว เนื่องจาก ก.ค.ศ. ได้เสนอยกเลิกโควตา ๒ ขั้น ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนคน สำหรับการแบ่งกลุ่มข้าราชการเพื่อพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ ยังมีผลใช้บังคับอยู่ ซึ่งเป็นการกำหนดตามมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือที่อ้างถึง ๓ - ๔ และ ก.ค.ศ. ไม่ได้เสนอขอยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีในประเด็นดังกล่าว

๔. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อ ๗ วรรคสอง ของ กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ การให้ไปอาศัยรับเงินเดือนในอันดับถัดไปอีกหนึ่งอันดับนั้น จะต้องเป็นผู้มีวิทยฐานะเท่านั้น ตามหนังสือที่อ้างถึง ๕ ตามนัยข้อ ๒ ของ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

๔.๒ ตัวอย่างการเลื่อนเงินเดือนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว เป็นการดำเนินการที่ถูกต้องแล้ว คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อได้รับเงินเดือน

/ถึงขั้นสูง ...

ถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในอันดับ คศ.๒ คศ.๓ และ คศ.๔ ให้เลื่อนเงินเดือนจนถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือน ตามนัยของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ส่วนที่เหลือให้ได้รับค่าตอบแทนตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ในครั้งที่เงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ โดยไม่มีการปัดเศษทศนิยม และไปอาศัยรับเงินเดือนในอันดับถัดไปได้อีกหนึ่งอันดับในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครั้งถัดไป

๔.๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมีวิทยฐานะไม่ตรงกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือนให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนในอันดับเงินเดือนตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งกรณีที่มีวิทยฐานะตรงกับอันดับเงินเดือน ไม่มีวิทยฐานะ หรือวิทยฐานะไม่ตรงกับอันดับเงินเดือน ดังนี้

๔.๓.๑ มาตรฐานตำแหน่งฯ กำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับเงินเดือนในอันดับ คศ. ๔ ดังนั้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีวิทยฐานะ ให้เลื่อนเงินเดือนตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนในอันดับ คศ. ๔

๔.๓.๒ มาตรฐานตำแหน่งฯ กำหนดให้รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับเงินเดือนในอันดับ คศ.๓ ดังนั้น รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีวิทยฐานะ ให้เลื่อนเงินเดือนตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนในอันดับ คศ. ๓

๔.๓.๓ มาตรฐานตำแหน่งฯ กำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ ดังนั้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ ให้เลื่อนเงินเดือนตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนในอันดับ คศ. ๔

๔.๓.๔ มาตรฐานตำแหน่งฯ กำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ ดังนั้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ ให้เลื่อนเงินเดือนตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนในอันดับ คศ. ๔

ทั้งนี้ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นหรือให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ซึ่งเป็นวันเดียวกันกับวันเลื่อนเงินเดือน ให้พิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อน แล้วจึงแต่งตั้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นหรือให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น เว้นแต่กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ แล้วให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นก่อน แล้วจึงสั่งเลื่อนเงินเดือน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชาย มะสิลา)
รองเลขาธิการ ก.ค.ศ.
ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2
454
เลขรับ 9940/2553
วันที่ 19 มี.ค. 2553
เวลา

ด่วนที่สุด

ที่ ศธ 04009/ 1696

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

17 มีนาคม 2553

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต และผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

อ้างถึง (1) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 21 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2552
(2) ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2553

ตามหนังสือที่อ้างถึง (1) ก.ค.ศ. มีมติให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ในส่วนของการกำหนดระดับตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง อีกทั้งให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ประกอบ กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2550 มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา38 ค. (2) โดยอนุโลม นั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขอเรียน ดังนี้

1. ให้การดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

2. การเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการในแต่ละครั้ง ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนภายในวงเงินร้อยละ 2.9 ของอัตราเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 มีนาคม และ 1 กันยายน แล้วแต่กรณี หากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใดจะใช้วงเงินเลื่อนเงินเดือนมากกว่าร้อยละ 2.9 ให้ชี้แจงเหตุผลและเสนอผลงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดีเด่น เป็นที่ประจักษ์ชัดแจ้ง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประกอบการพิจารณาอนุมัติเป็นรายกรณี

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชินภัทร ภูมิรัตน)
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
กลุ่มเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารบุคคล
โทร. 0-2281-0638 ,0-2288-5652 โทรสาร 0-2281-0638



ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พ.ศ. 2553

ตามมาตรา 72 และมาตรา 73 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2550 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 29 ธันวาคม 2550 เป็นต้นไป

ก.ค.ศ. มีมติให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) ในส่วนของการกำหนดระดับตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง โดยอนุโลมตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 21 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2552

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในเรื่องการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงผลการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานตำแหน่ง จึงกำหนดแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553"

ข้อ 2 แนวปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้ใช้เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการเลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2553 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ในประกาศนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	เรียกโดยย่อว่า	สพฐ.
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	เรียกโดยย่อว่า	สพท.
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	เรียกโดยย่อว่า	สศศ.
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	เรียกโดยย่อว่า	เลขาธิการ กพฐ.
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	เรียกโดยย่อว่า	ผอ.สพท.

สถานศึกษา หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสังกัด สพท. และหรือ สศศ.

/สำรองวงเงิน....

สำรองวงเงิน หมายถึง การสำรองวงเงินเลื่อนเงินเดือน และหรือกันเงินเลื่อนเงินเดือน

ข้อ 4 กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้ถือปฏิบัติ ตามมติคณะรัฐมนตรี พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2550 ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติ ก.ค.ศ. ที่ให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) โดยอนุโลม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 21 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2552 รวมถึงองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องได้มีหลักเกณฑ์หรือมีมติอนุมัติเป็นหลักการให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

ข้อ 5 การกำหนดจำนวนครั้งการลาและการมาทำงานสาย ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 04009/ว 458 ลงวันที่ 25 มกราคม 2553 ดังนี้

(1) การลาบ่อยครั้ง

(ก) ลาเกิน 6 ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

(ข) ลาเกิน 8 ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน

(2) การมาทำงานสายเนือง ๆ

(ก) มาทำงานสายเกิน 8 ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

(ข) มาทำงานสายเกิน 9 ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน

กรณีข้าราชการที่มีคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการคาบเกี่ยวระหว่างสถานศึกษากับสำนักงาน ให้ใช้เกณฑ์ "การลาบ่อยครั้ง" และ "การมาทำงานสายเนือง ๆ " ตามข้อ 5 (1) (ข) และ ข้อ 5 (2) (ข) แล้วแต่กรณี ณ ขณะพิจารณา

ข้อ 6 การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สพท. ซึ่งประกาศตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 21 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2552) โดยให้นำข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบด้วย และให้ประกาศรายชื่อข้าราชการ ซึ่งมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบ โดยทั่วกัน

ข้อ 7 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2552 เห็นชอบให้ยกเลิกโควตา 2 ขั้น ร้อยละ 15 ของจำนวนคน (หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร 0503/17724 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552)

ข้อ 8 วงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง สพฐ. จัดสรรให้ในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่เกินร้อยละ 3 ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง (รวมผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการ) ณ วันที่ 1 มีนาคม และ วันที่ 1 กันยายน แล้วแต่กรณี (ให้ใช้เฉพาะจำนวนเต็มไม่ปัดเศษวงเงิน) ยกเว้นข้าราชการต่อไปนี้

/(1) ข้าราชการ

(1) ข้าราชการที่ช่วยปฏิบัติราชการที่ สพฐ.

(2) ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตจาก สพฐ. ให้ไปช่วยปฏิบัติราชการต่างสังกัด สพฐ.

(3) ข้าราชการที่ช่วยปฏิบัติราชการหน่วยงานพิเศษเป็นประจำและเต็มเวลาโดยมิได้ปฏิบัติราชการให้กับต้นสังกัด เช่น กอ.รมน., กรป.กลาง, ค.ร.ม. หรืออื่น ๆ

ข้อ 9 การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและวงเงินที่ได้รับจัดสรรมาประกอบการพิจารณา และกำหนดร้อยละโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตามตารางฐานในการคำนวณ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2 (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.1/ว 28 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2552) โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(1) เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุด ที่กำหนดแต่ละประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่ง

(2) มิให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

(3) การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้ง เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานในการคำนวณ

(4) เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

(5) ผลการประเมิน "ต้องปรับปรุง" (คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 60) ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

(6) การสำรองวงเงินเลื่อนเงินเดือนทุกกรณี รวมทั้งการสำรองวงเงินที่มีผลต่อการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ 1 เมษายน และวันที่ 1 ตุลาคม

ข้อ 10 ผู้ที่ได้รับเงินเดือนใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดของประเภทตำแหน่ง สายงานหรือระดับตำแหน่ง และได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนเกินกว่าเงินเดือนที่เหลืออยู่ ให้เลื่อนเงินเดือนจนถึงขั้นสูงสุดนั้นก่อน ส่วนจำนวนเงินที่เหลือให้ได้รับเป็นค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดอยู่แล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ จำนวนเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนดังกล่าวต้องรวมอยู่ในวงเงินที่ได้รับจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง (ยกเว้นผู้ที่เกษียณอายุราชการ ไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษในการเลื่อนเงินเดือนวันที่ 30 กันยายน)

ข้อ 11 การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่ช่วยราชการ ให้พิจารณาดังนี้

(1) กรณีที่ช่วยราชการระหว่างครึ่งปี โดยมีผลการปฏิบัติราชการคาบเกี่ยวกันทั้งสองทางให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นช่วยราชการ นำผลการปฏิบัติราชการในช่วงก่อนที่จะช่วยปฏิบัติราชการ มาประกอบการพิจารณา แล้วแจ้งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

(2) กรณีที่ช่วยราชการโดยมีผลงานครบรอบครึ่งปี ให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นช่วยปฏิบัติราชการ แจ้งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ 12 การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ (ย้าย) หรือรับโอน มาจากส่วนราชการอื่น ให้เขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้าย หรือรับโอน นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และผลงานในครึ่งปีที่แล้วมาของข้าราชการผู้นั้น ทุกตำแหน่ง และทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

/ ข้อ 13 การแต่งตั้ง

ข้อ 13 การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ให้ ผอ.สพท. แต่งตั้งคณะกรรมการ ควรประกอบด้วย

(1) ผอ.สพท. ประธานกรรมการ

(2) รอง ผอ. สพท. รองประธานกรรมการ
ซึ่งกำกับดูแลการปฏิบัติราชการของกลุ่มบริหารงานบุคคล
(งานบำเหน็จความชอบ)

(3) ข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน สพท. กรรมการ

(4) ผู้อำนวยการสถานศึกษา กรรมการ

(5) ข้าราชการครูในสถานศึกษา กรรมการ

(6) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล กรรมการและเลขานุการ

(7) หัวหน้ากลุ่มงาน/เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผู้ช่วยเลขานุการ
(งานบำเหน็จความชอบ)

หน้าที่ของคณะกรรมการกลั่นกรอง

(ก) ตรวจสอบคุณสมบัติข้าราชการ เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางบริหารบุคคลกำหนด

(ข) กลั่นกรอง เสนอแนะ และพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกับวงเงินที่ได้รับจัดสรร เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในเขตพื้นที่การศึกษา ก่อนเสนอขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

สำหรับคณะกรรมการกลั่นกรองและหน้าที่ของคณะกรรมการกลั่นกรองของ สศศ. ให้ใช้แนวทางของคณะกรรมการกลั่นกรองระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อ 14 ขั้นตอนการดำเนินการเลื่อนเงินเดือน

(1) ให้ผู้บังคับบัญชาฯ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ นำผลการประเมินเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(2) คณะกรรมการกลั่นกรองระดับเขตพื้นที่การศึกษา นำวงเงินที่ได้รับจัดสรรมาคำนวณกับผลคะแนนประเมินในแต่ละระดับ เพื่อจัดว่าในแต่ละระดับผลการประเมิน จะให้เลื่อนเงินเดือนได้ร้อยละเท่าไร โดยไม่เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรร แล้วจัดทำบัญชีรายชื่อแจ้งผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนโดยเรียงลำดับผลการประเมินและร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เสนอขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา (เอกสารหมายเลข 5)

(3) จัดทำบัญชีสรุปผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการมีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 เมษายน และวันที่ 1 ตุลาคม (เอกสารหมายเลข 4) ไปยัง สพฐ. เพื่อตรวจสอบการใช้วงเงินเลื่อนเงินเดือน

(4) ข้าราชการในสถานศึกษาสังกัด สศศ. ให้นำวิธีการและขั้นตอนเช่นเดียวกันกับการดำเนินการของข้าราชการใน สพท.

ข้อ 15 การสั่งเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม สั่งเลื่อนเงินเดือนตาม ตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สศศ. ให้ความเห็นชอบแล้ว

/ข้อ 16 การแจ้งผล

ข้อ 16 การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน แต่ละคนและแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนแจ้งให้ข้าราชการทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล ประกอบด้วย

(1) อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน

(2) ฐานในการคำนวณ

(3) จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน

(4) เงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือน

ข้อ 17 การไม่เลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ

ข้อ 18 การดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ให้เป็นไปตามปฏิทินและใช้แบบบัญชีตามที่กำหนดแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ 19 ให้เลขาธิการ กพฐ. มีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2553

(นายชินภัทร ภูมิรัตน)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
แนบท้ายประกาศ สพฐ. ลงวันที่ 17 มีนาคม พ.ศ.2553
เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) สังกัด สพฐ. พ.ศ. 2553

การเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 1 (1 เมษายน) และครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม)

ภายในวันที่ 5 มีนาคม และวันที่ 5 กันยายน

สพท./สศศ.จัดส่งเอกสารดังต่อไปนี้ ไปยัง สพฐ. หรือ สพท.ที่เกี่ยวข้อง

- (เอกสารหมายเลข 1) บัญชีรายชื่อข้าราชการที่ไปช่วยปฏิบัติราชการ สพฐ. และต่างสังกัด สพฐ. ไปยัง สพฐ.
- (เอกสารหมายเลข 2) บัญชีรายชื่อข้าราชการ ที่ไปช่วยปฏิบัติราชการ ต่าง สพท. ไปยัง สพท. ที่เกี่ยวข้อง
- (เอกสารหมายเลข 3) บัญชีแสดงจำนวนข้าราชการและอัตราเงินเดือน ที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 มีนาคม หรือวันที่ 1 กันยายน แล้วแต่กรณี ไปยัง สพฐ.

วันที่ 1 เมษายน และวันที่ 1 ตุลาคม หรือวันที่ 30 กันยายน (สำหรับผู้ที่เกษียณอายุราชการ)

- ผู้บังคับบัญชาฯ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ แล้วส่งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ต้นฉบับ) เก็บไว้ในแฟ้มประวัติ สำหรับผู้ที่ช่วยปฏิบัติราชการให้ส่งไปยังต้นสังกัดจัดเก็บ
- นำผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาฯ เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับดีเด่น และดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบ โดยทั่วกัน

ภายในวันที่ 2 เมษายน และวันที่ 2 ตุลาคม

คณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนเงินเดือนฯ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ

- โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับ และวงเงินที่ได้รับจัดสรรมาประกอบการพิจารณา เพื่อจัดว่าในแต่ละระดับผลการประเมิน จะให้เลื่อนเงินเดือนได้ร้อยละเท่าไร โดยไม่ให้เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรร
- จัดทำ (เอกสารหมายเลข 5) บัญชีรายชื่อแสดงผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 1 (วันที่ 1 เมษายน) และครั้งที่ 2 (วันที่ 1 ตุลาคม) เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา /อ.ก.ค.ศ. สศศ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ
- จัดทำ (เอกสารหมายเลข 6) บัญชีรายละเอียดเสนอขอสำรองวงเงินสำหรับผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นย้อนหลังก่อนวันที่ 1 เมษายน และวันที่ 1 ตุลาคม

ภายในวันที่ 8 เมษายน และวันที่ 8 ตุลาคม

- อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา/ อ.ก.ค.ศ. สศศ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ
- จัดส่ง (เอกสารหมายเลข 4) บัญชีแสดงผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการฯ ตามผลการพิจารณา ครั้งที่ 1 (วันที่ 1 เมษายน) หรือ ครั้งที่ 2 (วันที่ 1 ตุลาคม) แล้วแต่กรณี ไปยัง สพฐ. เพื่อตรวจสอบการใช้วงเงินเลื่อนเงินเดือน

ภายในวันที่ 15 เมษายน และวันที่ 15 ตุลาคม

- ประกาศร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน
- แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล
- แจ้งผลการพิจารณาของข้าราชการที่ช่วยปฏิบัติราชการไปยังต้นสังกัดเพื่อสั่งเลื่อนเงินเดือน

สิ้นเดือนเมษายน และสิ้นเดือนตุลาคม

- จ่ายเงินเดือนข้าราชการ ตามคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 3

ด่วนที่สุด

ที่ นร 1008.1/ว 28

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

22 ตุลาคม 2552

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552
2. ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552

ด้วยคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2552 มีมติเห็นชอบระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ 2552 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 126 ตอนที่ 78 ก วันที่ 15 ตุลาคม 2552 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 โดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ 6 ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 ก.พ.จึงกำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน พร้อมทั้งหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอื่นตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

สำนักงาน ก.พ. ขอชี้แจงรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1. การเลื่อนเงินเดือนตั้งแต่ครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 เป็นต้นไป ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552

2. การเลื่อนเงินเดือนตามกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าวให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2

3. ข้าราชการผู้ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ เมื่อข้าราชการผู้นั้นกลับมาปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งให้มีการคำนวณหาอัตราเงินเดือนที่จะได้รับในอัตราไม่เกินร้อยละ 3 ของฐานเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมินสำหรับช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานหรือช่วงเวลาที่ถูกสั่งให้ไปทำการนั้น

4. วงเงินงบประมาณและการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมติคณะรัฐมนตรีข้างต้น มีดังนี้

4.1 ให้ส่วนราชการและจังหวัดเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสังกัด ครั้งที่ 1 (1 เมษายน) และครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม) ภายในวงเงินร้อยละ 3 ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ 1 มีนาคม และ 1 กันยายน ตามลำดับ

4.2 ให้ส่วนราชการและจังหวัดแยกวงเงินการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ 4.1 ออกอย่างน้อย 3 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (2) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (3) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป และให้ส่วนราชการและจังหวัดเลื่อนเงินเดือนข้าราชการภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินงบประมาณของกลุ่มใดมีเหลือ สามารถเกลี่ยวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้

4.3 ในกรณีที่ส่วนราชการมีหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้ส่วนราชการแยกวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในราชการบริหารส่วนกลางออกจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยตัดยอดจำนวนคนและจำนวนเงินของข้าราชการพลเรือนในราชการบริหารส่วนภูมิภาคผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน ออกจากวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการ ทั้งนี้ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นผู้สั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับตำแหน่งดังกล่าว

44 ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นผู้บริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในแต่ละกลุ่มตำแหน่งในแต่ละรอบการประเมิน

กลุ่มที่ 1 *นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี* บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง อธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี

กลุ่มที่ 2

(1) หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง ผู้ตรวจราชการของส่วนราชการระดับกระทรวง ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด เอกอัครราชทูต หัวหน้าคณะผู้แทนถาวร อัครราชทูต* รองหัวหน้าคณะผู้แทนถาวร* หัวหน้าสถานกงสุลใหญ่ และตำแหน่งประเภทบริหารที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(ให้ปลัดกระทรวงจัดสรรวงเงินให้เอกอัครราชทูตที่เป็นหัวหน้าสถานเอกอัครราชทูตบริหารวงเงินของอัครราชทูต และจัดสรรวงเงินให้หัวหน้าคณะผู้แทนถาวรบริหารวงเงินของรองหัวหน้าคณะผู้แทนถาวร)*

(2) หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี

(3) หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง และอธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งรองอธิบดี หรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี

กลุ่มที่ 3 *อธิบดีและรองอธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี* บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภททั่วไป

กลุ่มที่ 4 *ผู้ว่าราชการจังหวัด* บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ทั้งนี้ ผู้บริหารวงเงินอาจจัดสรรวงเงินให้หัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรมหรือหัวหน้าหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค บริหารวงเงินของข้าราชการในสังกัดได้

5. ผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดของสายงานหรือระดับตำแหน่งตามที่ ก.พ.กำหนดให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการโดยคิดเป็นร้อยละของฐานในการคำนวณที่กำหนดไว้ตามช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2 ส่วนการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษนี้ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนพิเศษ 148 ง วันที่ 6 กันยายน 2551

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นางเบญจวรรณ สร่างนิทร)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

โทร. 0 2547 1000 ต่อ 8100 – 8104

0 2547 1980 , 0 2547-1982 , 0 2547 1990

โทรสาร 0 2547 1437

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1



กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน

พ.ศ. ๒๕๕๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๘ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๓ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ก พ โดยอนุมัติคณะรัฐมนตรีจึงออกกฎ ก.พ.ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในกฎ ก.พ. นี้

"ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ

"ครึ่งปีแรก" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

"ครึ่งปีหลัง" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

"ครึ่งปีที่แล้วมา" หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลัง ที่ผ่านมาแล้วแต่กรณี

"ค่ากลาง" หมายความว่า ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดกับเงินเดือนสูงสุดที่ข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละระดับได้รับตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด หารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

"ฐานในการคำนวณ" หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละระดับ โดยแบ่งออกเป็น

(๑) ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่ ก.พ. กำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

(๒) ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.พ. กำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

ในกรณีที่คำนวณตามวิธีการดังกล่าวแล้ว มีผลทำให้ฐานในการคำนวณระดับล่างของระดับตำแหน่งที่สูงกว่า มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับฐานในการคำนวณระดับบนของระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่าซึ่งอยู่ถัดลงไป ก.พ. อาจปรับฐานในการคำนวณระดับล่างของระดับตำแหน่งที่สูงกว่านั้นเสียใหม่ให้สูงขึ้นได้ โดยต้องนำภาพรวมของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนทั้งระบบมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

"ช่วงเงินเดือน" หมายความว่า ช่วงของเงินเดือนระหว่างเงินเดือนขั้นต่ำถึงค่ากลาง หรือระหว่างค่ากลางถึงเงินเดือนขั้นสูง แล้วแต่กรณี และช่วงเงินเดือนที่ ก.พ. ปรับให้สอดคล้องกับฐานในการคำนวณด้วย

ข้อ ๓ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๔ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. นี้ และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๗๖ มาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญโดยมิได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง แต่ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนประกาศอัตราร้อยละ

ของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๕ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญโดยปกติให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๖ ให้ ก พ. กำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนตามกฎ ก.พ นี้ แล้วให้สำนักงาน ก พ แจ้งส่วนราชการและจังหวัดทราบเป็นการล่วงหน้า

ข้อ ๗ ผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจัดให้มีการแจ้งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ ๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายครั้งรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๙ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้นำข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๐ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการในต่างกระทรวง ทบวง กรม ได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือไปช่วยงานในหน่วยงานอื่นของรัฐ ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและ

ปฏิบัติงานในครึ่งปีที่แล้วมาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศหรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นกลับมาปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งให้มีการคำนวณเพื่อหาอัตราเงินเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นจะได้รับเมื่อกลับมาปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก พ กำหนด

ข้อ ๑๒ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ นี้ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก พ. นี้

ข้อ ๑๕ ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือนแต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๖ ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือนแต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายนหรือ ๑ ตุลาคม ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อน

เงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญโดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๑๗ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงระดับเงินเดือนสูงสุดที่ ก พ กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นและเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก พ กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๘ เพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสาย แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนนำเสนอ อ ก.พ กระทรวง พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า อ ก พ. กระทรวง เห็นชอบด้วยจึงจะสั่งเลื่อนเงินเดือนได้

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนเพราะเหตุอื่นนอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนนำเสนอ อ ก พ กระทรวงพร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า อ ก พ กระทรวงเห็นชอบด้วยให้นำเสนอ ก พ เพื่อพิจารณา ถ้า ก พ. เห็นชอบด้วยจึงจะสั่งเลื่อนเงินเดือนได้

ข้อ ๑๙ ในวันที่กฎ ก.พ นี้ใช้บังคับ ถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ต้องรอการเลื่อนเงินเดือนไว้เพราะเหตุที่ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.พ.นี้ใช้บังคับ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นที่ได้รอไว้ทั้งหมด

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่เงินเดือนขั้นต่ำชั่วคราวของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทใด ระดับใด ยังมีผลใช้บังคับอยู่ คำว่า "เงินเดือนขั้นต่ำ" ตามกฎ ก.พ. นี้ ให้หมายความถึงเงินเดือนขั้นต่ำชั่วคราว

ข้อ ๒๑ การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ สำหรับครึ่งปีหลังของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่กฎ ก.พ นี้ใช้บังคับ

ข้อ ๒๒ ผู้ที่ได้รับการยกเว้นเป็นการเฉพาะรายให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงของประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก พ ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ ๒๕๕๑ ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ในสายงานที่กำหนดให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๓๖,๐๒๐ บาท

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานที่กำหนดให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๖๔,๓๔๐ บาท

ให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนขั้นสูงของประเภทตำแหน่ง และระดับ

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒
อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ
นายกรัฐมนตรี
ประธาน ก พ

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก พ ฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ ศ ๒๕๕๑ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ประพฤติดนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัยและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจของรัฐได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามควรแก่กรณีตามที่กำหนดในกฎ ก พ สมควรกำหนดให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นไปตามหลักการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติราชการ และการประพฤติดน จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก พ นี้

สงทสงมาดวย 2

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง

ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	61,650-66,480	บน	63,290
		28,550-61,640	ล่าง	61,640
	ต้น	56,530-64,340	บน	60,430
		23,230-56,520	ล่าง	52,650
อำนวยการ	สูง	45,540-59,770	บน	52,650
		23,230-45,530	ล่าง	45,150
	ต้น	37,980-50,550	บน	44,260
		18,910-37,970	ล่าง	31,680
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	54,110-66,480	บน 2	60,290*
		28,550-54,100	ล่าง 2	53,360*
		53,370-64,340	บน 1	58,690
		28,550-53,360	ล่าง 1	53,360
	เชี่ยวชาญ	44,850-59,770	บน	52,310
		23,230-44,840	ล่าง	44,060
	ชำนาญการพิเศษ	35,830-50,550	บน	43,190
		18,910-35,820	ล่าง	31,220
	ชำนาญการ	25,190-36,020	บน	30,600
		12,530-25,180	ล่าง	20,350
	ปฏิบัติการ	17,680-22,220	บน	19,950
		6,800-17,670	ล่าง	15,390
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	54,010-59,770	บน	56,890
		48,220-54,000	ล่าง	51,110
	อาวุโส	31,440-47,450	บน 2	39,440*
		15,410-31,430	ล่าง 2	28,270*
		28,280-36,020	บน 1	30,870
		15,410-28,270	ล่าง 1	28,270
	ชำนาญงาน	21,880-33,540	บน	27,710
		10,190-21,870	ล่าง	16,030
	ปฏิบัติงาน	13,270-18,190	บน	15,730
		4,630-13,260	ล่าง	10,790

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง



ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๑ สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘ ๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้กำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ มาเพื่อส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงตามพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนตามหนังสือที่อ้างถึง และกำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ เป็นต้นไป ตามสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือฉบับนี้แทน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายนนทิกร กาญจนะจิตรา)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน
โครงการปรับระบบค่าตอบแทนฯ
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๗๙ ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๕๐
๐ ๒๕๔๗ ๑๓๖๓ ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๐๒
๐ ๒๕๔๗ ๑๔๑๖
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๔)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๔,๗๔๐ - ๖๙,๘๑๐	*บน*	๖๖,๔๖๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๔,๗๓๐	*ล่าง*	๖๔,๗๓๐
	ต้น	๕๙,๓๖๐ - ๖๗,๕๖๐	*บน*	๖๓,๔๖๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๙,๓๕๐	*ล่าง*	๕๗,๓๒๐
อำนวยการ	สูง	๔๘,๔๒๐ - ๖๓,๙๖๐	*บน*	๕๖,๑๙๐
		๒๔,๔๐๐ - ๔๘,๔๑๐	*ล่าง*	๔๘,๑๙๐
	ต้น	๔๐,๓๙๐ - ๕๔,๐๙๐	*บน*	๔๗,๒๔๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๓๘๐	*ล่าง*	๓๓,๕๒๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๕๖,๘๒๐ - ๖๙,๘๑๐	*บน ๒*	๖๓,๓๑๐*
		๒๙,๙๘๐ - ๕๖,๘๑๐	*ล่าง ๒*	๕๖,๐๒๐*
		๕๖,๐๓๐ - ๖๗,๕๖๐	*บน ๑*	๖๑,๖๓๐
		๒๙,๙๘๐ - ๕๖,๐๒๐	*ล่าง ๑*	๕๖,๐๒๐
	เชี่ยวชาญ	๔๗,๐๙๐ - ๖๒,๗๖๐	*บน*	๕๔,๙๒๐
		๒๔,๔๐๐ - ๔๗,๐๘๐	*ล่าง*	๔๖,๒๖๐
	ชำนาญการพิเศษ	๓๗,๖๒๐ - ๕๓,๐๘๐	*บน*	๔๕,๓๕๐
		๑๙,๘๖๐ - ๓๗,๖๑๐	*ล่าง*	๓๓,๕๑๐
	ชำนาญการ	๒๗,๓๕๐ - ๓๙,๖๓๐	*บน*	๓๓,๔๙๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๗,๓๔๐	*ล่าง*	๒๒,๒๒๐
	ปฏิบัติการ	๑๙,๑๒๐ - ๒๔,๔๕๐	*บน*	๒๑,๗๘๐
		๗,๑๔๐ - ๑๙,๑๑๐	*ล่าง*	๑๖,๔๔๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๕,๕๐๐ - ๖๒,๗๖๐	*บน*	๕๙,๑๓๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๕,๔๙๐	*ล่าง*	๕๑,๘๖๐
	อาวุโส	๓๒,๖๓๐ - ๔๙,๘๓๐	*บน ๒*	๔๑,๒๓๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๒,๖๒๐	*ล่าง ๒*	๒๙,๕๕๐*
		๒๙,๕๖๐ - ๓๗,๘๓๐	*บน ๑*	๓๒,๒๓๐
		๑๕,๔๑๐ - ๒๙,๕๕๐	*ล่าง ๑*	๒๙,๕๕๐
	ชำนาญงาน	๒๒,๗๒๐ - ๓๕,๒๒๐	*บน*	๒๘,๙๗๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๒,๗๑๐	*ล่าง*	๑๖,๔๕๐
	ปฏิบัติงาน	๑๓,๗๒๐ - ๑๙,๑๐๐	*บน*	๑๖,๔๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๓,๗๑๐	*ล่าง*	๑๑,๐๒๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ ว ๑๐

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ ผู้อำนวยการ

อ้างถึง (๑) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๖ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๔
(๒) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๑๓๘ ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘
(๒) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘
(๓) แบบคำสั่งให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนกรณีการปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ที่ได้รับการปรับใหม่ และ(ตัวอย่าง) บัญชีรายละเอียดการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค(๒) ได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงที่ได้รับการปรับใหม่

ตามหนังสือที่อ้างถึง (๑) ก.ค.ศ. มีมติให้นำ กฎ ระเบียบ หนังสือเวียนของ ก.พ. เรื่อง การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๘ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม และสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) โดยขอให้ส่วนราชการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการไปตามปกติ ส่วนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนขอให้ชะลอการสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสังกัด ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ ไว้ก่อนจนกว่าร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... จะได้ประกาศใช้เป็นกฎหมาย ตามหนังสือที่อ้างถึง (๒) บัดนี้ ก.พ. ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. ให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) และการกำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งใหม่ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (๒) มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) โดยอนุโลม โดยให้ใช้แบบคำสั่งฯ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (๓)

/ ๒. ให้ข้าราชการ ...

๒. ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับอาวุโส ซึ่งดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี ๘ รับเงินเดือนอันดับ ท.๘ อยู่ก่อนวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๒ ซึ่งได้รับเงินเดือนต่ำกว่าอัตรา ๔๑,๖๒๐ บาท ได้รับการเลื่อนเงินเดือนโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

ทั้งนี้ ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางรัตนา ศรีเหรัญ)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่ง
บุคลากรทางการศึกษา
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๑๑๐๒
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๕

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗

สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง (เอกสารแนบท้าย ๑ – ๖)

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ มาเพื่อส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติความแจ้งแล้ว นั้น

เนื่องจากขณะนี้ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ให้ยกเลิกบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน ดังนั้น เพื่อให้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนสอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติ ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน ตามหนังสือที่อ้างถึง และกำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ดังนี้

๑. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๑

๒. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๒

๓. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๓

๔. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๔

๕. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๕

๖. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๖

อนึ่ง สำนักงาน ก.พ. ได้ปรับปรุงโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS/PPIS) รุ่น ๕.๐ ฉบับที่ ๕.๐.๐.๓๗ ขึ้นไป เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้างต้นแล้ว โดยส่วนราชการสามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ของสำนักงาน ก พ ที่ http://dpis.ocsc.go.th/service/downloads

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายนนทิกร กาญจนะจิตรา)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๔๒, ๘๘๒๗, ๘๘๒๓, ๘๘๒๖

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย
เอกสารแนบท้าย ๑

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๔,๗๔๐ - ๗๖,๘๐๐	*บน*	๗๑,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๔,๗๓๐	*ล่าง*	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๕๙,๓๖๐ - ๗๕,๓๒๐	*บน*	๖๘,๕๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๙,๓๕๐	*ล่าง*	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๔๘,๔๒๐ - ๗๐,๓๖๐	*บน*	๖๐,๙๙๐
		๒๔,๔๐๐ - ๔๘,๔๑๐	*ล่าง*	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๐,๓๙๐ - ๕๙,๕๐๐	*บน*	๕๑,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๓๘๐	*ล่าง*	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๕๖,๘๒๐ - ๗๖,๘๐๐	*บน ๒*	๖๘,๕๖๐*
		๒๙,๙๘๐ - ๕๖,๘๑๐	*ล่าง ๒*	๖๐,๘๓๐*
		๕๖,๐๓๐ - ๗๔,๓๒๐	*บน ๑*	๖๖,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๕๖,๐๒๐	*ล่าง ๑*	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๔๗,๐๙๐ - ๖๙,๐๔๐	*บน*	๕๙,๖๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๔๗,๐๘๐	*ล่าง*	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๓๗,๖๒๐ - ๕๘,๓๙๐	*บน*	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๓๗,๖๑๐	*ล่าง*	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๗,๓๕๐ - ๔๓,๖๐๐	*บน*	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๗,๓๔๐	*ล่าง*	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๑๙,๑๒๐ - ๒๖,๙๐๐	*บน*	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๑๙,๑๑๐	*ล่าง*	๑๗,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๕,๕๐๐ - ๖๙,๐๔๐	*บน*	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๕,๔๙๐	*ล่าง*	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๒,๖๓๐ - ๕๔,๘๒๐	*บน ๒*	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๓๐ - ๓๒,๖๒๐	*ล่าง ๒*	๓๒,๒๕๐*
		๒๙,๕๖๐ - ๔๑,๖๒๐	*บน ๑*	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๒๙,๕๕๐	*ล่าง ๑*	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๒,๗๒๐ - ๓๘,๗๕๐	*บน*	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๒,๗๑๐	*ล่าง*	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๓,๗๒๐ - ๒๑,๐๑๐	*บน*	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๓,๗๑๐	*ล่าง*	๑๒,๓๑๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

เอกสารแนบท้าย ๒

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๖,๐๔๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๗๑,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๖,๐๓๐	ล่าง	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๖๐,๕๕๐ - ๗๔,๓๒๐	บน	๖๘,๕๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๖๐,๕๔๐	ล่าง	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๔๙,๓๙๐ - ๗๐,๓๖๐	บน	๖๐,๙๙๐
		๒๔,๔๐๐ - ๔๙,๓๘๐	ล่าง	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๑,๒๐๐ - ๕๙,๕๐๐	บน	๕๑,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๑,๑๙๐	ล่าง	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๕๗,๙๖๐ - ๗๖,๘๐๐	บน ๒	๖๘,๕๖๐*
		๒๙,๙๘๐ - ๕๗,๙๕๐	ล่าง ๒	๖๐,๘๓๐*
		๕๗,๑๖๐ - ๗๔,๓๒๐	บน ๑	๖๖,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๕๗,๑๕๐	ล่าง ๑	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๔๘,๐๔๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๔๘,๐๓๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๓๘,๓๘๐ - ๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๓๘,๓๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๗,๙๐๐ - ๔๓,๖๐๐	บน	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๗,๘๙๐	ล่าง	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๑๙,๕๑๐ - ๒๖,๙๐๐	บน	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๑๙,๕๐๐	ล่าง	๑๗,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๖,๖๑๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๖,๖๐๐	ล่าง	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๓,๒๙๐ - ๕๔,๘๒๐	บน ๒	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๓,๒๘๐	ล่าง ๒	๓๒,๒๕๐*
		๓๐,๑๖๐ - ๔๑,๖๒๐	บน ๑	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๓๐,๑๕๐	ล่าง ๑	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๓,๑๘๐ - ๓๘,๗๕๐	บน	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๓,๑๗๐	ล่าง	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๔,๐๐๐ - ๒๑,๐๑๐	บน	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๓,๙๙๐	ล่าง	๑๒,๓๑๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

เอกสารแนบท้าย ๓

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๗,๓๗๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๗๓,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๗,๓๖๐	ล่าง	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๖๑,๗๗๐ - ๗๕,๓๒๐	บน	๖๘,๕๓๐
		๒๔,๕๐๐ - ๖๑,๗๖๐	ล่าง	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๕๐,๓๘๐ - ๗๐,๓๖๐	บน	๖๐,๙๙๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๐,๓๗๐	ล่าง	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๒,๐๓๐ - ๕๙,๕๐๐	บน	๕๓,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๒,๐๒๐	ล่าง	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๕๙,๑๒๐ - ๗๖,๘๐๐	บน ๒	๖๘,๕๖๐*
		๒๙,๙๘๐ - ๕๙,๑๑๐	ล่าง ๒	๖๐,๘๓๐*
		๕๘,๓๑๐ - ๗๔,๓๒๐	บน ๑	๖๖,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๕๘,๓๐๐	ล่าง ๑	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๔๙,๐๑๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๔๙,๐๐๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๓๙,๑๕๐ - ๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๓๙,๑๔๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๘,๔๖๐ - ๔๓,๖๐๐	บน	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๘,๔๕๐	ล่าง	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๑๙,๙๐๐ - ๒๖,๙๐๐	บน	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๑๙,๘๙๐	ล่าง	๑๗,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๗,๗๕๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๗,๗๔๐	ล่าง	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๓,๙๖๐ - ๕๔,๘๒๐	บน ๒	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๓,๙๕๐	ล่าง ๒	๓๒,๒๕๐*
		๓๐,๗๗๐ - ๔๑,๖๒๐	บน ๑	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๓๐,๗๖๐	ล่าง ๑	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๓,๖๕๐ - ๓๘,๗๕๐	บน	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๓,๖๔๐	ล่าง	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๔,๒๘๐ - ๒๑,๐๑๐	บน	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๔,๒๗๐	ล่าง	๑๒,๓๑๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

เอกสารแนบท้าย ๔

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๘,๗๒๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๗๑,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๘,๗๑๐	ล่าง	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๖๒,๗๔๐ - ๗๔,๓๒๐	บน	๖๘,๕๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๖๒,๗๓๐	ล่าง	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๕๑,๓๙๐ - ๗๐,๓๖๐	บน	๖๐,๙๙๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๑,๓๘๐	ล่าง	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๒,๘๘๐ - ๕๙,๕๐๐	บน	๕๑,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๒,๘๗๐	ล่าง	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๖๐,๓๑๐ - ๗๖,๘๐๐	บน ๒	๖๘,๕๖๐*
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๓๐๐	ล่าง ๒	๖๐,๘๓๐*
		๕๙,๔๘๐ - ๗๔,๓๒๐	บน ๑	๖๖,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๕๙,๔๗๐	ล่าง ๑	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๔๙,๙๙๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๔๙,๙๘๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๓๙,๙๔๐ - ๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๓๙,๙๓๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๙,๐๓๐ - ๔๓,๖๐๐	บน	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๙,๐๒๐	ล่าง	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๒๐,๓๐๐ - ๒๖,๙๐๐	บน	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๒๐,๒๙๐	ล่าง	๑๗,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๘,๖๔๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๘,๖๓๐	ล่าง	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๔,๖๔๐ - ๕๔,๘๒๐	บน ๒	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๔,๖๓๐	ล่าง ๒	๓๒,๒๕๐*
		๓๑,๓๙๐ - ๔๑,๖๒๐	บน ๑	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๓๑,๓๘๐	ล่าง ๑	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๔,๑๓๐ - ๓๘,๗๕๐	บน	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๔,๑๒๐	ล่าง	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๔,๕๗๐ - ๒๑,๐๑๐	บน	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๔,๕๖๐	ล่าง	๑๒,๓๑๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

เอกสารแนบท้าย ๕

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๙,๙๒๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๗๓,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๙,๙๑๐	ล่าง	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๖๒,๗๔๐ - ๗๔,๓๒๐	บน	๖๘,๕๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๖๒,๗๓๐	ล่าง	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๕๒,๓๓๐ - ๗๐,๓๖๐	บน	๖๐,๙๙๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๒,๓๒๐	ล่าง	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๓,๐๙๐ - ๕๙,๕๐๐	บน	๕๓,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๓,๐๘๐	ล่าง	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๖๐,๘๔๐ - ๗๖,๘๐๐	บน ๒	๖๘,๕๖๐*
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง ๒	๖๐,๘๓๐*
		๖๐,๖๗๐ - ๗๔,๓๒๐	บน ๑	๖๖,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๖๖๐	ล่าง ๑	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๕๐,๓๓๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๔๐,๒๘๐ - ๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๙,๓๔๐ - ๔๓,๖๐๐	บน	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๙,๓๓๐	ล่าง	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๒๐,๗๑๐ - ๒๖,๙๐๐	บน	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๒๐,๗๐๐	ล่าง	๑๗,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๘,๖๔๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๘,๖๓๐	ล่าง	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๕,๑๓๐ - ๕๔,๘๒๐	บน ๒	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๕,๑๒๐	ล่าง ๒	๓๒,๒๕๐*
		๓๒,๐๒๐ - ๔๑,๖๒๐	บน ๑	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๓๒,๐๑๐	ล่าง ๑	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๔,๔๘๐ - ๓๘,๗๕๐	บน	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๔,๔๗๐	ล่าง	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๔,๘๗๐ - ๒๑,๐๑๐	บน	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๔,๘๖๐	ล่าง	๑๒,๓๑๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

ค่าตรา?
20700+
2070
41410/2
= 20705

เอกสารแนบท้าย ๖

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๙,๙๒๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๗๑,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๙,๙๑๐	ล่าง	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๖๒,๗๔๐ - ๗๔,๓๒๐	บน	๖๘,๕๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๖๒,๗๓๐	ล่าง	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๕๒,๓๓๐ - ๗๐,๓๖๐	บน	๖๐,๙๙๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๒,๓๒๐	ล่าง	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๓,๐๙๐ - ๕๙,๕๐๐	บน	๕๑,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๓,๐๘๐	ล่าง	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๖๐,๘๔๐ - ๗๖,๘๐๐	บน ๒	๖๘,๕๖๐*
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง ๒	๖๐,๘๓๐*
		๖๐,๘๔๐ - ๗๔,๓๒๐	บน ๑	๖๖,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง ๑	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๕๐,๓๓๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๔๐,๒๘๐ - ๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๙,๓๔๐ - ๔๓,๖๐๐	บน	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๙,๓๓๐	ล่าง	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๒๐,๙๖๐ - ๒๖,๙๐๐	บน	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๒๐,๙๕๐	ล่าง	๑๗,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๘,๖๔๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๘,๖๓๐	ล่าง	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๕,๑๓๐ - ๕๔,๘๒๐	บน ๒	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๕,๑๒๐	ล่าง ๒	๓๒,๒๕๐*
		๓๒,๒๖๐ - ๔๑,๖๒๐	บน ๑	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๓๒,๒๕๐	ล่าง ๑	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๔,๔๘๐ - ๓๘,๗๕๐	บน	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๔,๔๗๐	ล่าง	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๕,๒๒๐ - ๒๑,๐๑๐	บน	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๕,๒๑๐	ล่าง	๑๒,๓๑๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

จำนวนสมรรถนะที่จะได้รับการประเมิน การกำหนดน้ำหนักคะแนนและการกำหนดระดับของสมรรถนะ(ค่าคาดหวัง)

ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38ค.(2)

(แนบท้ายประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....เขต..... ลงวันที่ .....พ.ศ. 2553

ประเภทข้าราชการ	สมรรถนะที่จะประเมิน																						
	สมรรถนะหลัก (Core Competencies)										สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competencies)												
	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์		2.การบริการที่ดี		3.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ		4.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม		5.การทำงานเป็นทีม		1.สภาวะผู้นำ		2.วิสัยทัศน์		3.การวางกลยุทธ์ภาครัฐ		4.ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน		5.การควบคุมตนเอง		6.การสอนงานและการมอบหมายงาน		ผลรวมน้ำหนัก
	(ก)	(ข)	(ก)	(ข)	(ก)	(ข)	(ก)	(ข)	(ก)	(ข)	(ก)	(ข)	(ก)	(ข)	(ก)	(ข)	(ก)	(ข)	(ก)	(ข)	(ก)	(ข)	Σ(ก)
บริหารระดับสูง	8	5	8	5	8	5	8	5	8	5	10	4	10	4	10	4	10	4	10	4	10	4	100
บริหารระดับต้น	8	5	8	5	8	5	8	5	8	5	10	3	10	3	10	3	10	3	10	3	10	3	100
อำนวยการระดับสูง	8	4	8	4	8	4	8	4	8	4	8	2	8	2	8	2	7	2	7	2	7	2	85
อำนวยการระดับต้น	8	3	8	3	8	3	8	3	8	3	8	1	8	1	8	2	7	2	7	2	7	2	85
วิชาการระดับทรงคุณวุฒิ	8	5	8	5	8	5	8	5	8	5			15	3	15	3	15	3					85
วิชาการระดับเชี่ยวชาญ	20	4	15	4	15	4	20	4	15	4													85
วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	20	3	15	3	15	3	20	3	15	3													85
วิชาการระดับชำนาญการ	20	2	15	2	15	2	20	2	15	2													85
วิชาการระดับปฏิบัติการ	20	1	15	1	15	1	20	1	15	1													85
ทั่วไประดับอาวุโส	20	2	15	2	15	2	20	2	15	2													85
ทั่วไประดับชำนาญงาน	20	1	15	1	15	1	20	1	15	1													85
ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	20	1	15	1	15	1	20	1	15	1													85

หมายเหตุ :

(ก) หมายถึง น้ำหนัก

(ข) หมายถึง ระดับค่าคาดหวัง

หมายถึง สมรรถนะที่ไม่ต้องประเมิน

ค่าน้ำหนัก (ก) ของสมรรถนะแต่ละด้านสามารถปรับโดยถ่วงน้ำหนักแต่ละด้านให้เหมาะสมได้

จำนวนสมรรถนะที่จะได้รับการประเมิน การกำหนดน้ำหนักคะแนนและการกำหนดระดับของสมรรถนะ(ค่าคาดหวัง)

ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38ค.(2)

(แนบท้ายประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....เขต..... ลงวันที่ .....พ.ศ. 2553

ประเภทข้าราชการ	สมรรถนะที่จะประเมิน (เพิ่มเติม)																		
	สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)																		
	1 การคิดวิเคราะห์		2.การมองภาพองค์รวม		3.การดำเนินการเชิงรุก		4.สืบสาหาข้อมูล		5 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน		6.ความยืดหยุ่นผ่อนปรน		7 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ		8 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม		ผลรวมน้ำหนักสมรรถนะประจำสายงาน	ผลรวมน้ำหนักสมรรถนะหลักและบริหาร	ผลรวมน้ำหนักสมรรถนะทั้งหมด
	(ก)	(ข)	(ก)	(ข)	(ก)	(ข)	(ก)	(ข)	(ก)	(ข)	(ก)	(ข)	(ก)	(ข)	(ก)	(ข)	รวม	รวม	Σ(ก)
อำนวยการระดับสูง	5	4	5	4	5	4											15	85	100
อำนวยการระดับต้น	5	3	5	3	5	3											15	85	100
วิชาการระดับทรงคุณวุฒิ	5	5	5	5	5	5											15	85	100
วิชาการระดับเชี่ยวชาญ	5	4	5	4	5	4											15	85	100
วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	5	3	5	3	5	3											15	85	100
วิชาการระดับชำนาญการ	5	2	5	2	5	2											15	85	100
วิชาการระดับปฏิบัติการ	5	1	5	1	5	1											15	85	100
ทั่วไประดับอาวุโส	5	2	5	2	5	2											15	85	100
ทั่วไประดับชำนาญงาน	5	1	5	1	5	1											15	85	100
ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	5	1	5	1	5	1											15	85	100
ตำแหน่ง/สายงานเฉพาะ																			
สายงานนิติการ	4		3				4		4								15	85	100

หมายเหตุ :

(ก) หมายถึง น้ำหนัก

(ข) หมายถึง ระดับค่าคาดหวัง

หมายถึง สมรรถนะที่ไม่ต้องประเมิน

ค่าน้ำหนัก (ก) ของสมรรถนะแต่ละด้านสามารถปรับโดยถ่วงน้ำหนักแต่ละด้านให้เหมาะสมได้

โดยผลรวมระหว่างสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะประจำสายงาน

รวมกันเท่ากับ 100 คะแนน

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน ☐ รอบที่ 1 1 ตุลาคม..... ถึง 31 มีนาคม.....
☐ รอบที่ 2 1 เมษายน..... ถึง 30 กันยายน.....

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย / นาง / นางสาว).....
ตำแหน่ง.....ประเภทตำแหน่ง.....
ระดับตำแหน่ง.....สังกัด.....

ชื่อผู้ประเมิน (นาย / นาง / นางสาว).....
ตำแหน่ง.....
ชื่อผู้ประเมิน (นาย / นาง / นางสาว).....
ตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้มีด้วยกัน 3 หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ 2 : สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ 2 นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ 3 : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 4 : การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ 5 : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

คำว่า "ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป" สำหรับผู้ประเมินตามข้อ 2 (9) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ 2 : การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก)x(ข)
องค์ประกอบที่ 1 : ผลสัมฤทธิ์ของงาน		80%	
องค์ประกอบที่ 2 : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)		20%	
องค์ประกอบอื่น (ถ้ามี)			
	รวม	100%	

ระดับผลการประเมิน

- ☐ ดีเด่น คะแนนร้อยละ 90 ขึ้นไป
- ☐ ดีมาก คะแนนร้อยละ 80 – 89
- ☐ ดี คะแนนร้อยละ 70 – 79
- ☐ พอใช้ คะแนนร้อยละ 60 – 69
- ☐ ต้องปรับปรุง คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 60 (ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน)

อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน.....
ฐานในการคำนวณ.....
จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน.....
เงินเดือนที่พึงได้รับ.....

ส่วนที่ 3 : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา

ส่วนที่ 4 : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :

☐ ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว

ลงชื่อ : .....
ตำแหน่ง : .....
วันที่ : .....

ผู้ประเมิน :

☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ

☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี.....เป็นพยาน

ลงชื่อ : .....พยาน
ตำแหน่ง : .....
วันที่ : .....

ลงชื่อ : .....
ตำแหน่ง : .....
วันที่ : .....

ส่วนที่ 5 : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้

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

ลงชื่อ : .....
ตำแหน่ง : .....
วันที่ : .....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี)

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้

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

ลงชื่อ : .....
ตำแหน่ง : .....
วันที่ : .....

เอกสารแนบท้าย

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

รอบการประเมิน ☐ รอบที่ 1 ☐ รอบที่ 2

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/ นาง/ นางสาว)..... ลงนาม.....

ชื่อผู้บังคับบัญชา / ผู้ประเมิน (นาย/ นาง/ นางสาว)..... ลงนาม.....

(นาย/ นาง/ นางสาว)..... ลงนาม.....

กิจกรรม ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก(ข) %	คะแนนรวม(ค) (ค = กxข)
	1	2	3	4	5			
1.								
2.								
3.								
4.								

เอกสารแนบท้าย

กิจกรรม ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก(ข) %	คะแนนรวม(ค) (ค = กxข)
	1	2	3	4	5			
5.								
6.								
7.								
						รวม	(ข)=100%	(ค)=
แปลงคะแนนรวม (ค) ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น 100 คะแนน (โดยนำ 20 มาคูณ →								(คx20)=

หมายเหตุ

- ตัวชี้วัดของแต่ละคน ตั้งแต่ 4 – 7 ตัว
- ค่าเป้าหมาย ระดับ 3 คือระดับมาตรฐาน หรือระดับที่ส่วนราชการคาดหวัง
- ค่าเป้าหมาย ระดับ 5 คือระดับที่อยู่เหนือความคาดหมาย ยากที่จะทำได้
- น้ำหนักคะแนน(ข) ขึ้นอยู่กับปริมาณและความยุ่งยากของงาน แต่ไม่ต่ำกว่า 10% และน้ำหนักของทุกตัวชี้วัดรวมกันเท่ากับ 100

เอกสารแนบท้าย

แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ รอบที่ 1 ☐ รอบที่ 2

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/ นาง/ นางสาว)..... ลงนาม.....

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน (นาย/ นาง/ นางสาว)..... ลงนาม.....

(นาย/ นาง/ นางสาว)..... ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข) %	คะแนนรวม (ค) (ค = กxข)	บันทึกการประเมินโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และในกรณี พื้นที่ไม่พอ ให้บันทึกในเอกสารหน้าหลัง
สมรรถนะหลัก					
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			20		
2. บริการที่ดี			15		
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			15		
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม			20		
5. การทำงานเป็นทีม			15		
สมรรถนะอื่น ๆ ตามที่ส่วนราชการกำหนด					
1. การคิดวิเคราะห์ (การคิดวิเคราะห์)			5(4)		
2. การมองภาพองค์รวม (การมองภาพองค์รวม)			5(3)		
3. การดำเนินการเชิงรุก - (การสืบเสาะหาข้อมูล)			5(4)		
4. (การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน)			(4)		
<u>หมายเหตุ</u> สายงานนิติการ 4 สมรรถนะ ในวงเล็บ( )		รวม	(ข)=100%	(ค) =	
แปลงคะแนนรวมข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินสมรรถนะที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น100 คะแนน(โดยนำ 20 มาคูณ→				(คx20)	

<u>แนวทางการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ</u>

☐ ได้นำคะแนนมาจากแบบประเมินสมรรถนะอื่น ๆ มาสรุปไว้ในแบบประเมินนี้ ระบุที่มา.....

☑ ใช้แบบประเมินนี้ในการประเมินสมรรถนะ โดยตั้งมาตรวัดสมรรถนะซึ่งส่วนราชการเห็นว่ามีความเหมาะสม (ระบุรายละเอียดมาตรวัดสำหรับแต่ละระดับคะแนน)

หมายเหตุ ในช่องน้ำหนัก (ข) หากส่วนราชการประสงค์จะประเมินสมรรถนะแต่ละตัวโดยถ่วงน้ำหนัก ก็ให้ระบุน้ำหนักของสมรรถนะแต่ละตัว แต่ส่วนราชการสามารถเลือกที่จะไม่กำหนดให้มีการถ่วงน้ำหนักสมรรถนะก็ได้

เอกสารแนบท้าย

บันทึกเพิ่มเติมประกอบแบบสรุปการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

สมรรถนะ .....

.....

.....

.....

สมรรถนะ .....

.....

.....

.....

สมรรถนะ .....

.....

.....

.....

สมรรถนะ .....

.....

.....

.....

เอกสารแนบท้าย

มาตรวัด

เกณฑ์ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)	
ระดับคะแนน (ก)	**คำอธิบาย**
1 คะแนน	**จำเป็นต้องพัฒนาอย่างยิ่ง** ไม่สามารถแสดงพฤติกรรมตามที่กำหนด ให้เห็นได้
2 คะแนน	**ต้องพัฒนา** แสดงพฤติกรรมที่คาดหวัง ได้น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของที่กำหนด และเห็นได้ชัดว่ามีพฤติกรรมบางอย่างที่ต้องได้รับการพัฒนา
3 คะแนน	**พอใช้** แสดงพฤติกรรมที่คาดหวัง ได้มากกว่าครึ่งหนึ่งของที่กำหนด แม้จะยังมีจุดอ่อนในบางเรื่อง
4 คะแนน	**ดี** แสดงพฤติกรรมได้ตามที่คาดหวังเกือบทั้งหมด พฤติกรรมดังกล่าวมีความคงเส้นคงวา และไม่มีจุดอ่อนที่เห็นได้ชัด
5 คะแนน	**ดีเยี่ยม** แสดงพฤติกรรมได้ตามที่คาดหวังทั้งหมด พฤติกรรมดังกล่าวแสดงออกมาอย่างเด่นชัด จนถือได้เป็นจุดแข็งของผู้รับการประเมิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

หน้า ๑
เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๔๓ ก ราชกิจจานุเบกษา ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘



พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๘

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘
เป็นปีที่ ๗๐ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘"

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๕๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

"มาตรา ๕๐/๑ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม ก.พ. อาจกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับการเยียวยาโดยให้ได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งตามที่เห็นสมควรเป็นกรณี ๆ ไปก็ได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด"

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา ๕ ในวาระเริ่มแรก ให้ปรับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับอยู่เดิมเข้าสู่อัตราในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้

ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการและผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานและระดับชำนาญงานได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าอัตราที่ได้รับอยู่เดิมตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้อีกร้อยละสี่ของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ ในกรณีที่การปรับเงินเดือนดังกล่าวทำให้มีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับตัวเลขเงินเดือนดังกล่าวเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

มาตรา ๖ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
นายกรัฐมนตรี

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตำแหน่งประเภทบริหาร

	บาท	บาท
ขั้นสูง	๗๔,๓๒๐	๗๖,๘๐๐
ขั้นต่ำ	๕๑,๑๔๐	๕๖,๓๘๐
ขั้นต่ำชั่วคราว	๒๔,๔๐๐	๒๙,๙๘๐
ระดับ	ต้น	สูง

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

	บาท	บาท
ขั้นสูง	๕๙,๕๐๐	๗๐,๓๖๐
ขั้นต่ำ	๒๖,๖๖๐	๓๒,๘๕๐
ขั้นต่ำชั่วคราว	๑๙,๘๖๐	๒๔,๔๐๐
ระดับ	ต้น	สูง

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	๒๖,๙๐๐	๔๓,๖๐๐	๕๘,๓๙๐	๖๙,๐๔๐	๗๖,๘๐๐
ขั้นต่ำ	๘,๓๔๐	๑๕,๐๕๐	๒๒,๑๔๐	๓๑,๔๐๐	๔๓,๘๑๐
ขั้นต่ำชั่วคราว	๗,๑๔๐	๑๓,๑๖๐	๑๙,๘๖๐	๒๔,๔๐๐	๒๙,๙๘๐
ระดับ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตำแหน่งประเภททั่วไป

	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	๒๑,๐๑๐	๓๘,๗๕๐	๕๔,๘๒๐	๖๙,๐๔๐
ขั้นต่ำ	๔,๘๗๐	๑๐,๑๙๐	๑๕,๔๑๐	๔๘,๒๒๐
ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ทักษะพิเศษ

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญให้เหมาะสม เป็นธรรม และได้มาตรฐาน โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป ค่าตอบแทนในภาคเอกชน ฐานะการคลังของประเทศ ความแตกต่างระหว่างรายได้ของข้าราชการระดับต่าง ๆ ในประเภทเดียวกันและต่างประเภทกัน และปัจจัยอื่นที่จำเป็น สมควรปรับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และกำหนดมาตรการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรมตามควรแห่งกรณี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้



ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๐ สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘
๒. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

ด้วย ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๔๓ ก วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ แล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายนนทิกร กาญจนะจิตรา)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๖๔, ๐ ๒๕๔๗ ๑๒๕๔
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๙๘๒

หน้า ๔๒
เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๔๓ ก ราชกิจจานุเบกษา ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘



กฎ ก.พ.

ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) มาตรา ๔๕ และมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. โดยอนุมัติคณะรัฐมนตรี จึงออกกฎ ก.พ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ (๒) (ฉ) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(ฉ) รองหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมในสำนักนายกรัฐมนตรี และอยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ได้แก่ รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี รองผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ รองผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ รองเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ รองเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา รองเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และรองเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน”

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘
วิษณุ เครืองาม
รองนายกรัฐมนตรี
ประธาน ก.พ.

หน้า ๔๓
เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๔๓ ก ราชกิจจานุเบกษา ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.พ. ฉบับนี้ คือ โดยที่ ก.พ. ได้กำหนดให้ตำแหน่งรองเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ. นี้

หน้า ๔๔
เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๔๓ ก ราชกิจจานุเบกษา ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘



กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) มาตรา ๕๐ วรรคสามและวรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. โดยอนุมัติคณะรัฐมนตรี จึงออกกฎ ก.พ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ (๒) (จ) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(จ) รองหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมในสำนักนายกรัฐมนตรี และอยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ได้แก่ รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี รองผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ รองผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ รองเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ รองเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา รองเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และรองเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน”

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ (๓) (ข) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(ข) หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมในสำนักนายกรัฐมนตรี และอยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ได้แก่ เลขาธิการคณะรัฐมนตรี ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน”

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘
วิษณุ เครืองาม
รองนายกรัฐมนตรี
ประธาน ก.พ.

หน้า ๔๕
เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๔๓ ก ราชกิจจานุเบกษา ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.พ. ฉบับนี้ คือ โดยที่ ก.พ. ได้กำหนดให้ตำแหน่งรองเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๑๔,๕๐๐ บาท และตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๒๑,๐๐๐ บาท จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ. นี้

สำเนา

ด่วนที่สุด
ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน รอง-นรม., รัฐ-นร., กระทรวง, กรม, เลขา-คสช.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๕๘ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๘.๓/๑๙๕๕๖ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙
๓. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๓๐/๓๕ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙
๔. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ นร ๑๑๐๑/๖๑๓๑ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙
๕. สำเนาหนังสือคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๗๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ไปเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ซึ่งกระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ ได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ ลงมติเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ สำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้เป็นไปตามความเห็นของสำนักงบประมาณ

จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนยืนยันมาและขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ธีระพงษ์ วงศ์ศิวะวิลาส

(นายธีระพงษ์ วงศ์ศิวะวิลาส)
รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี รักษาราชการแทน
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๒๗ (สิริพร), ๔๔๒ (เฉลิมขวัญ)
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖ www.soc.go.th



ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๕๘ สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) เห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรี
๒. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ขอเสนอ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา โดยที่เรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๑) ทั้งนี้ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กำกับการบริหารราชการสำนักงาน ก.พ. ได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีด้วยแล้ว (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. <u>ความเป็นมา</u>

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙ ได้พิจารณาปัญหาความเหลื่อมล้ำในการได้รับเงินเดือนของข้าราชการประเภทต่าง ๆ แล้ว เห็นว่า การที่ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง (เงินเดือนต้น) ในอัตราที่ต่ำกว่าข้าราชการประเภทอื่น ถือเป็นกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น สมควรที่จะกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับการเยียวยาตามมาตรา ๕๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงได้มีมติเห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และให้หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ และให้สำนักงาน ก.พ. นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

๒. <u>เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี</u>

โดยที่มาตรา ๕๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้คณะรัฐมนตรีมีอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น จึงจำเป็นต้องเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

/๓. ...

๓. <u>สาระสำคัญ ข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย</u>

๓.๑ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ กำหนดเกี่ยวกับการได้รับเงินเดือนของข้าราชการไว้แตกต่างกันทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการรับเงินเดือนระหว่างข้าราชการแต่ละประเภท สรุปได้ดังนี้

๓.๑.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กฎหมายกำหนดให้สามารถรับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงของระดับหรือตำแหน่งที่กำหนดตามบัญชีเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติหรือกฎกระทรวงได้ โดยให้ไปอาศัยรับเงินเดือนในระดับถัดไป เช่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ (อัตรา ๔๑,๖๒๐ บาท) แล้ว สามารถรับเงินเดือนต่อไปได้จนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ (อัตรา ๕๘,๓๙๐ บาท) เป็นต้น

๓.๑.๒ ข้าราชการทหารและข้าราชการตำรวจ กฎหมายกำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามระดับที่กำหนดตามบัญชีอัตราเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติ เช่น ข้าราชการตำรวจยศดาบตำรวจ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ป.๓ ร้อยตำรวจตรี - ร้อยตำรวจเอก ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.๑ และพันตำรวจตรี ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.๒ แต่โดยที่อัตราเงินเดือนขั้นสูงของระดับ ป.๓ ระดับ ส.๑ และระดับ ส.๒ กำหนดไว้เท่ากันที่อัตรา ๓๘,๗๕๐ บาท จึงเป็นผลให้ข้าราชการตำรวจยศดาบตำรวจสามารถได้รับเงินเดือนสูงขึ้นได้จนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจตรี นอกจากนั้น คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๙ ยังได้มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาให้ข้าราชการทหารและข้าราชการตำรวจบางชั้นยศได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีอัตราเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติ เช่น ข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจตรี เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราขั้นสูงของระดับ ส.๒ (อัตรา ๖๙,๐๔๐ บาท) แล้ว สามารถรับเงินเดือนสูงขึ้นได้จนถึง อัตรา ๗๔,๓๒๐ บาท ซึ่งเป็นอัตราที่เท่ากับเงินเดือนขั้นสูงของข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจโท เป็นต้น

๓.๑.๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญ กฎหมายกำหนดให้ได้รับเงินเดือนสูงสุดไม่เกินอัตราเงินเดือนขั้นสูงของประเภทและระดับตำแหน่งที่กำหนดตามบัญชีเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติ โดยไม่สามารถรับเงินเดือนสูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงที่กำหนดตามระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ได้ เช่น ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง (อัตรา ๔๓,๖๐๐ บาท) แล้ว จะไม่สามารถรับเงินเดือนสูงขึ้นได้อีก เป็นผลให้มีข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทและระดับตำแหน่งรวมจำนวนประมาณ ๔๕,๓๘๐ คน ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง (เงินเดือนตัน) และนำมาสู่ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความเป็นธรรมของอัตราเงินเดือน ซึ่งขยายวงกว้างขึ้นจนกระทั่งครั้งล่าสุดได้มีการยื่นฟ้องผู้ที่เกี่ยวข้องต่อศาลปกครองเพื่อขอให้แก้ไขปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการประเภทต่าง ๆ

/๓.๒ ...

๓.๒ มาตรา ๕๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม บัญญัติว่า ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม ก.พ. อาจกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับการเยียวยาโดยให้ได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งตามที่เห็นสมควรเป็นกรณี ๆ ไปก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๓.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง สรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใดที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ โดยให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินอัตราที่ ก.พ. กำหนดตามข้อ ๓ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงของประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น

๓.๓.๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับอยู่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมโดยให้ได้รับเงินเดือนตามข้อ ๓.๓.๑ ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ

๓.๓.๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการในข้อ ๓.๓.๑ ให้ได้รับเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ยกเว้นกรณีผู้ดำรง

ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานที่ ก.พ. กำหนดอัตราเงินเดือนสูงสุดไว้ เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๓ (๑) และ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วแต่กรณีแล้ว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสหรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิระดับบน ๒ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนดังกล่าวในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ

๓.๓.๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดแล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

๓.๓.๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งอยู่ในวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ ให้นำค่าตอบแทนดังกล่าวมารวมเป็นเงินเดือน ในกรณีที่มีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเป็นสิบบาท และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราใหม่ตั้งแต่วันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ

๓.๓.๖ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้นำเสนอ ก.พ. พิจารณา

(หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

๓.๔ การมีผลใช้บังคับ ให้หลักเกณฑ์และวิธีการข้างต้น มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

๔. <u>ค่าใช้จ่ายและแหล่งที่มา</u>

ประมาณการงบประมาณที่ใช้เพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประมาณ ๓๐๐ ล้านบาท

๕. <u>ข้อเสนอของส่วนราชการ</u>

เพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น สำนักงาน ก.พ. ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๒๗
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๓๓๖๒

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ข้อ ๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใดที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ โดยให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินอัตราที่ ก.พ. กำหนดตามข้อ ๓ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงของประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับอยู่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมโดยให้ได้รับเงินเดือนตามข้อ ๑ ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ

ข้อ ๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการในข้อ ๑ ให้ได้รับเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แล้วแต่กรณี ดังนี้

(๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้

(ก) ประเภทบริหารระดับต้น

(ข) ประเภทอำนวยการระดับต้นและระดับสูง

(ค) ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนถึงอัตราขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

(ง) ประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโสในสายงานที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนถึงอัตราขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ และระดับทักษะพิเศษ

ให้ได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

(๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานนอกเหนือจากข้อ ๓ (๑) (ค) และ (ง) เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๓ (๑) และ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วแต่กรณีแล้ว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสหรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ระดับบน ๒ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนดังกล่าวในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ

ข้อ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดแล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

ข้อ ๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งอยู่ในวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ ให้นำค่าตอบแทนดังกล่าวมารวมเป็นเงินเดือน ในกรณีที่มีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเป็นสิบบาท และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราใหม่ตั้งแต่วันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ ๖ กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้นำเสนอ ก.พ. พิจารณา

ด่วนที่สุด
ที่ กค ๐๔๐๘.๓/๑๗๕๖



กระทรวงการคลัง
ถนนพระราม ๖ กทม. ๑๐๔๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๓๖๔๒๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงการคลังเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีสำนักงาน ก.พ. เสนอเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใดที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงของประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ได้รับเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น เพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรมรวมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ และประมาณการงบประมาณที่ใช้เพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประมาณ ๓๐๐ ล้านบาท ซึ่งส่วนราชการสามารถใช้จ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ได้รับการจัดสรร ดังนั้น จึงเห็นสมควรที่คณะรัฐมนตรีจะให้ความเห็นชอบในหลักการร่างหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิสุทธิ์ ศรีสุพรรณ)
รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ รักษาราชการแทน
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง
กองค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล
กลุ่มงานเงินเดือน ค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญ
โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๔
โทรสาร ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๗

ด่วนที่สุด
ที่ นร ๐๔๓๐/๓๕

สำนักงบประมาณ
ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๓๖๔๒๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงบประมาณเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีสำนักงาน ก.พ. เสนอ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยมีรายละเอียดของหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังนี้

๑. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใดที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง เว้นแต่กรณี ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

๒. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทต่างสายงาน หรือต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับอยู่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนด

๓. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ในข้อ ๑ ให้คำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ยกเว้นกรณีผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานที่ ก.พ. กำหนดอัตราเงินเดือนสูงสุดไว้เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตราสูงสุดที่ ก.พ. กำหนด ดังกล่าว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสหรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิระดับบน ๒ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

๔. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์วิธีการนี้ เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดแล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

๕. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษฯ อยู่ในวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ ให้นำค่าตอบแทนดังกล่าวมารวมเป็นเงินเดือน

๖. กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้นำเสนอ ก.พ. พิจารณาความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงบประมาณพิจารณาแล้วขอเรียนว่า หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง มีสาระสำคัญเพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น โดยกรณีดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) แล้ว จึงเห็นสมควรที่คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

สำหรับค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เห็นควรให้ส่วนราชการใช้จ่ายจากงบบุคลากรของส่วนราชการต่าง ๆ ไปก่อนเป็นลำดับแรก หากไม่เพียงพอให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับกรมบัญชีกลางเพื่อขอรับจัดสรรงบกลาง รายการเงินเลื่อนเงินเดือนและเงินปรับวุฒิข้าราชการ ส่วนภาระค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในปีงบประมาณต่อ ๆ ไป เห็นควรให้จัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อเสนอขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามความจำเป็นและเหมาะสมตามขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ โชติรัตนะศิริ)
ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ

กองพัฒนาระบบงบประมาณและการจัดการ
โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๑๗๗๕
โทรสาร ๐ ๒๒๗๓ ๙๕๒๓



ที่ นร ๑๑๐๑/๖๑๓๑

สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๙๖๒ ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล)๓๖๔๒๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งของสำนักงาน ก.พ. ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพิจารณาแล้ว เพื่อมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำการได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง (เงินเดือนต้น) ของข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น เห็นควรให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ทั้งนี้ควรประมาณการงบประมาณที่ใช้เพิ่มขึ้น กรณีข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการได้รับเงินเดือนสูงขึ้นส่งผลให้ได้รับเงินบำเหน็จบำนาญเพิ่มขึ้นด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรเมธี วิมลศิริ)
เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักงานเลขาธิการ
โทร. ๐ ๒๒๘๒ ๙๑๔๔
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๘๐๑๓

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๗๗



คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ
สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/๓๖๔๒๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙ และด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/๓๖๔๓๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ (กงช.) เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีสำนักงาน ก.พ. เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ฝ่ายเลขานุการ กงช. พิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ จะเป็นการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๘ จึงเห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิสุตร์ ประสิทธิ์ศิริวงศ์)
เลขาธิการ ก.พ.
กรรมการและเลขานุการ กงช.

ฝ่ายเลขานุการ กงช.
สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๒๗
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๖๒



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๗

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งมาใช้สำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓๘ ค. (๒) วรรคสอง กำหนดว่า “การกำหนดระดับตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. โดยให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ มาใช้บังคับโดยอนุโลม” ต่อมา คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ ได้พิจารณาความแตกต่างเกี่ยวกับการได้รับเงินเดือนของข้าราชการแต่ละประเภทแล้ว มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การได้รับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เป็นไปในแนวทางเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ก.ค.ศ. จึงมีมติให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการ ฯ ตามหนังสือที่อ้างถึง มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) โดยอนุโลม ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพีนิจศักดิ์ สุวรรณรังค์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่ง
บุคลากรทางการศึกษา
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๑๑๐๒
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๕

สำเนา

ด่วนที่สุด
ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน รอง-นรม., รัฐ-นร., กระทรวง, กรม, เลขา-คสช.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๕๘ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๘.๓/๑๙๕๕๖ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙
๓. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๓๐/๓๕ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙
๔. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ นร ๑๑๐๑/๖๑๓๑ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙
๕. สำเนาหนังสือคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๗๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ไปเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ซึ่งกระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ ได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ ลงมติเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ สำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้เป็นไปตามความเห็นของสำนักงบประมาณ

จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนยืนยันมาและขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ธีระพงษ์ วงศ์ศิวะวิลาส

(นายธีระพงษ์ วงศ์ศิวะวิลาส)
รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี รักษาราชการแทน
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๒๗ (สิริพร), ๔๔๒ (เฉลิมขวัญ)
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๕๖ www.soc.go.th



ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๕๘ สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) เห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรี
๒. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ขอเสนอ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา โดยที่เรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๑) ทั้งนี้ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กำกับการบริหารราชการสำนักงาน ก.พ. ได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีด้วยแล้ว (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. <u>ความเป็นมา</u>

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙ ได้พิจารณาปัญหาความเหลื่อมล้ำในการได้รับเงินเดือนของข้าราชการประเภทต่าง ๆ แล้ว เห็นว่า การที่ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง (เงินเดือนตัน) ในอัตราที่ต่ำกว่าข้าราชการประเภทอื่น ถือเป็นกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น สมควรที่จะกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับการเยียวยาตามมาตรา ๕๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงได้มีมติเห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และให้หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ และให้สำนักงาน ก.พ. นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

๒. <u>เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี</u>

โดยที่มาตรา ๕๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้คณะรัฐมนตรีมีอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น จึงจำเป็นต้องเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

/๓. ...

๓. <u>สาระสำคัญ ข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย</u>

๓.๑ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ กำหนดเกี่ยวกับการได้รับเงินเดือนของข้าราชการไว้แตกต่างกันทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการรับเงินเดือนระหว่างข้าราชการแต่ละประเภท สรุปได้ดังนี้

๓.๑.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กฎหมายกำหนดให้สามารถรับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงของระดับหรือตำแหน่งที่กำหนดตามบัญชีเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติหรือกฎกระทรวงได้ โดยให้ไปอาศัยรับเงินเดือนในระดับถัดไป เช่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ (อัตรา ๔๑,๖๒๐ บาท) แล้ว สามารถรับเงินเดือนต่อไปได้จนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ (อัตรา ๕๘,๓๙๐ บาท) เป็นต้น

๓.๑.๒ ข้าราชการทหารและข้าราชการตำรวจ กฎหมายกำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามระดับที่กำหนดตามบัญชีอัตราเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติ เช่น ข้าราชการตำรวจยศดาบตำรวจ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ป.๓ ร้อยตำรวจตรี - ร้อยตำรวจเอก ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.๑ และพันตำรวจตรี ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.๒ แต่โดยที่อัตราเงินเดือนขั้นสูงของระดับ ป.๓ ระดับ ส.๑ และระดับ ส.๒ กำหนดไว้เท่ากันที่อัตรา ๓๘,๗๕๐ บาท จึงเป็นผลให้ข้าราชการตำรวจยศดาบตำรวจสามารถได้รับเงินเดือนสูงขึ้นได้จนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจตรี นอกจากนั้น คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๙ ยังได้มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาให้ข้าราชการทหารและข้าราชการตำรวจบางชั้นยศได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีอัตราเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติ เช่น ข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจตรี เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราขั้นสูงของระดับ ส.๒ (อัตรา ๖๙,๐๔๐ บาท) แล้ว สามารถรับเงินเดือนสูงขึ้นได้จนถึง อัตรา ๗๔,๓๒๐ บาท ซึ่งเป็นอัตราที่เท่ากับเงินเดือนขั้นสูงของข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจโท เป็นต้น

๓.๑.๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญ กฎหมายกำหนดให้ได้รับเงินเดือนสูงสุดไม่เกินอัตราเงินเดือนขั้นสูงของประเภทและระดับตำแหน่งที่กำหนดตามบัญชีเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติ โดยไม่สามารถรับเงินเดือนสูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงที่กำหนดตามระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ได้ เช่น ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง (อัตรา ๔๓,๖๐๐ บาท) แล้ว จะไม่สามารถรับเงินเดือนสูงขึ้นได้อีก เป็นผลให้มีข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทและระดับตำแหน่งรวมจำนวนประมาณ ๔๕,๓๘๐ คน ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง (เงินเดือนตัน) และนำมาสู่ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความเป็นธรรมของอัตราเงินเดือน ซึ่งขยายวงกว้างขึ้นจนกระทั่งครั้งล่าสุดได้มีการยื่นฟ้องผู้ที่เกี่ยวข้องต่อศาลปกครองเพื่อขอให้แก้ไขปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการประเภทต่าง ๆ

/๓.๒ ...

๓.๒ มาตรา ๕๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม บัญญัติว่า ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม ก.พ. อาจกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับการเยียวยาโดยให้ได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งตามที่เห็นสมควรเป็นกรณี ๆ ไปก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๓.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง สรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใดที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ โดยให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินอัตราที่ ก.พ. กำหนดตามข้อ ๓ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงของประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น

๓.๓.๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับอยู่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมโดยให้ได้รับเงินเดือนตามข้อ ๓.๓.๑ ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ

๓.๓.๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการในข้อ ๓.๓.๑ ให้ได้รับเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ยกเว้นกรณีผู้ดำรง

/ตำแหน่ง...

ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานที่ ก.พ. กำหนดอัตราเงินเดือนสูงสุดไว้ เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๓ (๑) และ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วแต่กรณีแล้ว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสหรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิระดับบน ๒ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนดังกล่าวในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ

๓.๓.๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดแล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

๓.๓.๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งอยู่ในวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ ให้นำค่าตอบแทนดังกล่าวมารวมเป็นเงินเดือน ในกรณีที่มีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเป็นสิบบาท และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราใหม่ตั้งแต่วันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ

๓.๓.๖ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้นำเสนอ ก.พ. พิจารณา

(หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

๓.๔ การมีผลใช้บังคับ ให้หลักเกณฑ์และวิธีการข้างต้น มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

๔. <u>ค่าใช้จ่ายและแหล่งที่มา</u>

ประมาณการงบประมาณที่ใช้เพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประมาณ ๓๐๐ ล้านบาท

๕. <u>ข้อเสนอของส่วนราชการ</u>

เพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น สำนักงาน ก.พ. ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิสูตร ประสิทธิ์สิริวงศ์)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๒๗
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๓๓๖๒

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ข้อ ๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใดที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ โดยให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินอัตราที่ ก.พ. กำหนดตามข้อ ๓ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงของประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับอยู่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมโดยให้ได้รับเงินเดือนตามข้อ ๑ ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ

ข้อ ๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการในข้อ ๑ ให้ได้รับเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แล้วแต่กรณี ดังนี้

(๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้

(ก) ประเภทบริหารระดับต้น

(ข) ประเภทอำนวยการระดับต้นและระดับสูง

(ค) ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนถึงอัตราขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

(ง) ประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโสในสายงานที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนถึงอัตราขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ และระดับทักษะพิเศษ

ให้ได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

(๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานนอกเหนือจากข้อ ๓ (๑) (ค) และ (ง) เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๓ (๑) และ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วแต่กรณีแล้ว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสหรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ระดับบน ๒ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนดังกล่าวในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ

ข้อ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดแล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

ข้อ ๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งอยู่ในวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ ให้นำค่าตอบแทนดังกล่าวมารวมเป็นเงินเดือน ในกรณีที่มีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเป็นสิบบาท และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราใหม่ตั้งแต่วันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ ๖ กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้นำเสนอ ก.พ. พิจารณา

ด่วนที่สุด
ที่ กค ๐๔๐๘.๓/๑๙๕๕



กระทรวงการคลัง
ถนนพระราม ๖ กทม. ๑๐๔๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๓๖๔๒๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงการคลังเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีสำนักงาน ก.พ. เสนอเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใดที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงของประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ได้รับเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น เพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรมรวมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ และประมาณการงบประมาณที่ใช้เพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประมาณ ๓๐๐ ล้านบาท ซึ่งส่วนราชการสามารถใช้จ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ได้รับการจัดสรร ดังนั้น จึงเห็นสมควรที่คณะรัฐมนตรีจะให้ความเห็นชอบในหลักการร่างหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิสุทธิ์ ศรีสุพรรณ)
รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ รักษาราชการแทน
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง
กองค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล
กลุ่มงานเงินเดือน ค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญ
โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๔
โทรสาร ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๗

ด่วนที่สุด
ที่ นร ๐๗๓๐/๓๕

สำนักงบประมาณ
ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๓๖๔๒๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงบประมาณเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีสำนักงาน ก.พ. เสนอ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยมีรายละเอียดของหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังนี้

๑. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใดที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง เว้นแต่กรณี ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

๒. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทต่างสายงาน หรือต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับอยู่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนด

๓. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ในข้อ ๑ ให้คำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ยกเว้นกรณีผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานที่ ก.พ. กำหนดอัตราเงินเดือนสูงสุดไว้ เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตราสูงสุดที่ ก.พ. กำหนด ดังกล่าว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสหรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิระดับบน ๒ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

๔. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์วิธีการนี้ เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดแล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

๕. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษฯ อยู่ในวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ ให้นำค่าตอบแทนดังกล่าวมารวมเป็นเงินเดือน

๖. กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้นำเสนอ ก.พ. พิจารณาความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงบประมาณพิจารณาแล้วขอเรียนว่า หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง มีสาระสำคัญเพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น โดยกรณีดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) แล้ว จึงเห็นสมควรที่คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

สำหรับค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เห็นควรให้ส่วนราชการใช้จ่ายจากงบบุคลากรของส่วนราชการต่าง ๆ ไปก่อนเป็นลำดับแรก หากไม่เพียงพอให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับกรมบัญชีกลางเพื่อขอรับจัดสรรงบกลาง รายการเงินเลื่อนเงินเดือนและเงินปรับวุฒิข้าราชการ ส่วนภาระค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในปีงบประมาณต่อ ๆ ไป เห็นควรให้จัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อเสนอขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามความจำเป็นและเหมาะสมตามขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ โชติรัตนะศิริ)
ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ

กองพัฒนาระบบงบประมาณและการจัดการ
โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๑๙๗๕
โทรสาร ๐ ๒๒๗๓ ๙๕๒๓



ที่ นร ๑๑๐๑/ ๖๒๓๑

สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๙๖๒ ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล)๓๖๔๒๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งของสำนักงาน ก.พ. ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพิจารณาแล้ว เพื่อมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำการได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง (เงินเดือนต้น) ของข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น เห็นควรให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ทั้งนี้ควรประมาณการงบประมาณที่ใช้เพิ่มขึ้น กรณีข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการได้รับเงินเดือนสูงขึ้นส่งผลให้ได้รับเงินบำเหน็จบำนาญเพิ่มขึ้นด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรเมธี วิมลศิริ)
เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักงานเลขาธิการ
โทร. ๐ ๒๒๘๒ ๙๑๔๔
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๘๐๑๓

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๙๙



คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ
สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/๓๖๔๒๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙ และด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/๓๖๔๓๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ (กงช.) เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีสำนักงาน ก.พ. เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ฝ่ายเลขานุการ กงช. พิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ จะเป็นการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๘ จึงเห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์)
เลขาธิการ ก.พ.
กรรมการและเลขานุการ กงช.

ฝ่ายเลขานุการ กงช.
สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๒๗
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๖๒

ที่ กค 0428 / ว. ๙๐

กระทรวงการคลัง
ถนนพระราม 6 กทม. 10400

24 สิงหาคม 2553

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

เรียน ปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด เลขาธิการ ผู้อำนวยการ อธิการบดี ผู้บัญชาการ

อ้างถึง 1. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0506.6 / ว 69 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2545
2. หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค 0428 / ว 38 ลงวันที่ 1 เมษายน 2553

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง 1 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ และตามหนังสือที่อ้างถึง 2 ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูง ของลูกจ้างประจำของส่วนราชการขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำของส่วนราชการ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2553 ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว เพื่อให้วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำมีความชัดเจน และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงเห็นสมควรยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0506.6 / ว 69 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2545 และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการขึ้นใหม่ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สำหรับการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2553 เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายนริศ ชัยสูตร)
รองปลัดกระทรวงการคลัง
หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน

กรมบัญชีกลาง
กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง
โทร. 0 2271 3119
โทรสาร 0 2271 3115
www.cgd.go.th

120 ปี กรมบัญชีกลาง
บริหารการใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

กระทรวงการคลังเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ดังนี้

1. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ สำหรับการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2553 เป็นต้นไป

2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่กำหนดนี้ มีหลักการที่จะประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

3. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

3.2 การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน

3.3 การแต่งตั้งลูกจ้างประจำ

3.4 การให้ออกจากราชการ

3.5 การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

4. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

4.1 ผลงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ

(1) ปริมาณงาน

(2) คุณภาพของงาน

(3) ความทันเวลา

(4) ความคุ้มค่าของงาน

(5) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน

4.2 คุณลักษณะการปฏิบัติงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ

(1) ความสามารถ และความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน

(2) การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ

(3) ความรับผิดชอบ

(4) ความร่วมมือ

/ (5) สภาพ ...

(5) สภาพการมาปฏิบัติงาน

(6) การวางแผน

(7) ความคิดริเริ่ม

ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจ และสภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในตำแหน่งต่าง ๆ

สำหรับแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ส่วนราชการพิจารณาใช้ตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานก็ได้

4.3 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยมีวิธีการและขั้นตอนการประเมินผล ดังนี้

4.3.1 กำหนดให้มีคะแนนเต็ม 100 คะแนน ในการประเมินแต่ละครั้ง และให้กำหนดน้ำหนักคะแนนผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยกำหนดสัดส่วนคะแนนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

4.3.2 ส่วนราชการเป็นผู้แบ่งคะแนนให้แต่ละปัจจัยที่จะประเมิน (รายละเอียดในแบบประเมินผล) ตามลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย และเมื่อรวมแล้วคะแนนเต็มของทุกปัจจัยที่ใช้ประเมินผลงาน และคะแนนเต็มของทุกปัจจัยที่ใช้ประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ต้องไม่เกินสัดส่วนคะแนนของผลงานและสัดส่วนคะแนนของคุณลักษณะการปฏิบัติงาน

4.3.3 กำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมินในแต่ละปัจจัยให้เหมาะสมตามสัดส่วนของคะแนนเต็มในแต่ละปัจจัย โดยใช้วิธีคำนวณสัดส่วนทางคณิตศาสตร์

4.3.4 สำหรับกรณีที่คะแนนรวมในการประเมินมีจุดทศนิยม ให้ปัดทิ้งและนำคะแนนรวมที่ได้มา สรุปผลการประเมินตามที่กำหนดไว้ 3 ระดับ

4.3.5 ให้กำหนดระดับผลการประเมินแต่ละปัจจัยของผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ เป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับ	คะแนน (ร้อยละ)	คำอธิบาย
ดีเด่น	90 - 100	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือดีเด่น
เป็นที่ยอมรับได้	60 - 89	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือยอมรับได้
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน หรือมีข้อบกพร่องอยู่เสมอ

/ 4.3.6 ให้รวม ...

4.3.6 ให้รวมคะแนนผลการประเมินทั้งสิ้น และคิดเป็นร้อยละ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับระดับผลการประเมินที่กำหนดไว้ 3 ระดับ เพื่อสรุปผลการประเมิน ดังนี้

คะแนนเต็ม	ระดับผลการประเมิน		
	ดีเด่น (90 - 100%)	เป็นที่ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)
100	90 - 100	60 - 89	0 - 59

ดังตัวอย่างตามเอกสารแนบ

5. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากข้อตกลงผลการบริหารงานของส่วนราชการ หรือภารกิจหลักที่ได้มีการกำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการกำหนดไว้ด้วย

6. ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

7. การประเมินครั้งที่ 1 ตามข้อ 6 ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ และผลการประเมินต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีผลการประเมินดีเด่น และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ไว้ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งที่ 2

8. ให้นำระบบเปิดซึ่งใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205 / ว 117 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2540 มาใช้กับลูกจ้างประจำ ทั้งนี้ ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

9. ให้มีคณะกรรมการระดับกรม เพื่อวัตถุประสงค์ในการพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐาน และความเป็นธรรมในการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง โดยมีองค์ประกอบตามที่ส่วนราชการเห็นสมควร เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว

ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลั่นกรองให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนัก / กอง ด้วยก็ได้

/ 10. ให้นำ ...

10. ให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำไปใช้ในการพิจารณาให้เงินรางวัลประจำปีตามที่กำหนดด้วย

11. เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแล้ว ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินควรนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน และกำหนดแผนการพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานดียิ่งขึ้น

12. ให้กรมวางระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

13. กรณีอื่น ๆ ที่มีเหตุผลและความจำเป็น กระทรวงการคลังและส่วนราชการอาจร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมตามลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงาน และอื่น ๆ ได้

ตัวอย่าง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ (4 กลุ่มงาน) มีคะแนนเต็ม 100 คะแนน และกำหนดสัดส่วนผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน เป็น 70 : 30

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ระดับผลการประเมิน		
		ดีเด่น (90 - 100%)	เป็นที่ยอมรับได้ (60 - 80%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)
1. ผลงาน	70	63.00 - 70.00	42.00 - 62.30	0 - 41.30
1.1 ปริมาณงาน	20	18.00 - 20.00		0 - 11.80
1.2 คุณภาพของงาน	15	13.50 - 15.00		0 - 8.85
1.3 ความทันเวลา	...			
1.4 ความคุ้มค่า	...			
1.5 ผลสัมฤทธิ์	...			
1.6 องค์ประกอบอื่น ๆ	...			
2. คุณลักษณะ	30	27.00 - 30.00	18.00 - 26.70	0 - 17.70
2.1 ความสามารถ และความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน	6	5.40 - 6.00	3.60 - 5.34	0 - 3.54
2.2 การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ	4	3.60 - 4.00	2.40 - 3.56	0 - 2.36
2.3 ความรับผิดชอบ	...			
2.4 ความร่วมมือ	...			
2.5 สภาพการมาปฏิบัติงาน	...			
2.6 การวางแผน	...			
2.7 ความคิดริเริ่ม	...			
2.8 คุณลักษณะอื่น ๆ (ถ้ามี)	...			
รวมคะแนน	100	90.00 - 100.00	60.00 - 89.00	0 - 59.00

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. .... - 31 มี.ค. ....) ☐ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. .... - 30 ก.ย. ....)

ชื่อผู้รับการประเมิน .....

ตำแหน่ง ..... กลุ่มงาน .....

ค่าจ้าง ..... สังกัด .....

หน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบัน

1. .....

2. .....

3. .....

ตอนที่ 1 การประเมิน

1.1 การประเมิน

1) ให้คะแนนประเมินทั้งผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน

2) หากประสงค์จะประเมินเรื่องใดเพิ่มขึ้น ให้ระบุเรื่องที่จะประเมินในองค์ประกอบอื่น ๆ

หัวข้อ	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ครั้งที่ 1				ครั้งที่ 2			
			ดีเด่น (90 - 100%)	ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)	คะแนนรวมที่ได้รับ	ดีเด่น (90 - 100%)	ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)	คะแนนรวมที่ได้รับ
1	ผลงาน 1.1 ปริมาณผลงาน (พิจารณาจากปริมาณผลงาน เปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง หรือมาตรฐานของงาน) 1.2 คุณภาพของงาน (พิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความประณีต หรือคุณภาพอื่น ๆ) 1.3 ความทันเวลา (พิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงาน หรือภารกิจนั้น ๆ)									

หัวข้อ	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ครั้งที่ 1				ครั้งที่ 2			
			ดีเด่น (90 - 100%)	ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)	คะแนนรวมที่ได้รับ	ดีเด่น (90 - 100%)	ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)	คะแนนรวมที่ได้รับ
	1.4 ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงาน หรือโครงการ 1.5 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ (พิจารณาจากผลผลิต หรือผลลัพธ์ ความสมบูรณ์ และความประณีต หรือคุณภาพอื่น ๆ) 1.6 องค์ประกอบอื่น ๆ 1) ..... 2)									
	รวมคะแนนด้านผลงาน									
2	คุณลักษณะการปฏิบัติงาน 2.1 ความสามารถ และความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน (พิจารณาจากความรอบรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ งานที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค 2.2 การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ (พิจารณาจากการปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของหน่วยงาน) 2.3 ความรับผิดชอบ (พิจารณาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง และยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน) 2.4 ความร่วมมือ (พิจารณาจากความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม อันเป็นผลทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี)									

หัวข้อ	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ครั้งที่ 1				ครั้งที่ 2			
			ดีเด่น (90 - 100%)	ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)	คะแนนรวมที่ได้รับ	ดีเด่น (90 - 100%)	ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)	คะแนนรวมที่ได้รับ
	2.5 สภาพการมาปฏิบัติงาน (พิจารณาจากการตรงต่อเวลา การลาหยุดงาน การขาดงาน) 2.6 การวางแผน (พิจารณาจากความสามารถในการคาดการณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม) 2.7 ความคิดริเริ่ม (พิจารณาจากความสามารถในการคิดริเริ่มปรับปรุงงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ มาใช้ประโยชน์ต่อองค์กร) 2.8 คุณลักษณะอื่น ๆ (ถ้ามี) 1) ..... 2)									
	รวมคะแนนด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน									
	คะแนนรวม 1 + 2	100								

1.2 สรุปผลการประเมิน

	คะแนนผลการประเมิน	ดีเด่น (90 - 100%)	เป็นที่ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)
ครั้งที่ 1	.....	( )	( )	( )
ครั้งที่ 2	.....	( )	( )	( )

ตอนที่ 2 ความเห็นของผู้ประเมินชั้นต้นเกี่ยวกับการพัฒนาการเลื่อนขั้นค่าจ้าง และอื่น ๆ

2.1 ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาฝึกอบรม และการแก้ไขการปฏิบัติงาน (ระบุความถนัด จุดเด่น และสิ่งที่ควรพัฒนาของผู้รับการประเมิน)

ครั้งที่ 1 (1 ต.ค.- 31 มี.ค. ของปีถัดไป)	ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. - 30 ก.ย.)

2.2 ความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
☐ ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น (ผลประเมิน 90 - 100%) ☐ ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง 0.5 ขั้น (ผลประเมิน 60 - 89%) ☐ ไม่ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง (ผลการประเมินต่ำกว่า 60%) ระบุเหตุผลในการเสนอเลื่อนขั้นค่าจ้าง (โดยเฉพาะกรณีเสนอเลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น และกรณีเสนอไม่ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้ระบุให้ชัดเจน) .... ลงชื่อ ..... ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง ..... วันที่	☐ ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น (ผลประเมิน 90.- 100%) ☐ ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง 0.5 ขั้น (ผลประเมิน 60 - 89%) ☐ ไม่ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง (ผลการประเมินต่ำกว่า 60%) ระบุเหตุผลในการเสนอเลื่อนขั้นค่าจ้าง (โดยเฉพาะกรณีเสนอเลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น และกรณีเสนอไม่ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้ระบุให้ชัดเจน) .... ☐ ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง 1.5 ขั้น ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544 ข้อ 12 วรรคสาม เหตุผล (ระบุว่าผลการประเมินดีเด่น เข้าเกณฑ์เลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น ในครั้งแรก แต่มีข้อจำกัดเรื่องโควตา และผลประเมินดีเด่นอีกในครั้งที่ 2 และมีโควตาให้เลื่อนขั้นค่าจ้างได้อย่างไรบ้าง) .... ลงชื่อ ..... ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง ..... วันที่.....

ตอนที่ 3 ความเห็นของผู้ประเมินเหนือขึ้นไป

ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้ (1) การให้คะแนนในการประเมิน .... (2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน .... (3) การเลื่อนขั้นค่าจ้าง .... ลงชื่อ ..... (.....) ตำแหน่ง ..... วันที่	( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้ (1) การให้คะแนนในการประเมิน .... (2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน .... (3) การเลื่อนขั้นค่าจ้าง .... ลงชื่อ ..... (.....) ตำแหน่ง ..... วันที่ .....

ตอนที่ 4 ความเห็นของผู้ประเมินเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้ (1) การให้คะแนนในการประเมิน .... (2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน .... (3) การเลื่อนขั้นค่าจ้าง .... ลงชื่อ ..... (.....) ตำแหน่ง ..... วันที่	( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้ (1) การให้คะแนนในการประเมิน .... (2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน .... (3) การเลื่อนขั้นค่าจ้าง .... ลงชื่อ ..... (.....) ตำแหน่ง ..... วันที่ .....



ที่ กค 0428 / ว 97

กระทรวงการคลัง
ถนนพระราม 6 กทม. 10400

20 กันยายน 2553

เรื่อง การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการตามระบบใหม่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม

เรียน ปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด เลขาธิการ ผู้อำนวยการ อธิการบดี ผู้บัญชาการ

อ้างถึง 1. หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค 0428 / ว 38 ลงวันที่ 1 เมษายน 2553
2. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0428 / ว 57 ลงวันที่ 16 มิถุนายน 2553

ตามหนังสือที่อ้างถึง 1 กระทรวงการคลังได้กำหนดบัญชีกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูง รวมทั้งกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มที่ 1 - กลุ่มที่ 4 ของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ที่ใช้เป็นขั้นวิ่งในการเลื่อนขั้นค่าจ้างขึ้นใหม่ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2553 และตามหนังสือที่อ้างถึง 2 กระทรวงการคลังได้กำหนดแนวทางและวิธีปฏิบัติการปรับเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำของส่วนราชการเข้าสู่ตำแหน่งตามระบบใหม่ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว เห็นควรซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการตามระบบใหม่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังนี้

1. การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครึ่งปีแรก (วันที่ 1 เมษายน) ให้ควบคุมจำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นหนึ่งขั้น ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของอัตราลูกจ้างประจำที่ครองอยู่ ณ วันที่ 1 มีนาคม สำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครึ่งปีหลัง (วันที่ 1 ตุลาคม) ให้อยู่ภายในวงเงินเลื่อนขั้นร้อยละ 6 ของจำนวนอัตราค่าจ้างที่มีผู้ครองอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน โดยให้นำจำนวนเงินที่ได้ในการเลื่อนขั้นครึ่งปีแรก (วันที่ 1 เมษายน) มาหักออกก่อน (ไม่รวมค่าตอบแทนพิเศษ) ทั้งนี้ จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างรวมกันทั้งปี สองขั้นจะต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอยู่ ณ วันที่ 1 มีนาคม

2. สำหรับ...

2. สำหรับส่วนราชการที่เข้าโครงการจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ การเบิกจ่ายค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2553 ให้ถือปฏิบัติตามข้อ 1.3 ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0428/ว 57 ลงวันที่ 16 มิถุนายน 2553 ต่อไปจนกว่าการปรับปรุงระบบตามโครงการจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำรองรับตำแหน่งตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค 0428/ว 38 ลงวันที่ 1 เมษายน 2553 จะแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายนริศ ชัยสูตร)
รองปลัดกระทรวงการคลัง
หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน

กรมบัญชีกลาง
กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง
โทรศัพท์ 0 2271 3119
โทรสาร 0 2271 3115
www.cgd.go.th



ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๑๐๗๕ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ชักซ้อมการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตและผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔
๓. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๘๐๖๗ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑
๔. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๖๒๗ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒
๕. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/๑๖๙๖ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓
๖. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๘
๗. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙
๘. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๓ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙
๙. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔
๑๐. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓
๑๑. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) จำนวน ๑ ฉบับ
๒. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๒๗ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. เอกสารหมายเลข ๑ - ๑๔ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ แจ้งกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่อ้างถึง ๓ และ ๔ แจ้งการกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสาย และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่อ้างถึง ๕ แจ้งแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๓ ที่อ้างถึง ๖ ก.ค.ศ. มีมติให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ การกำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งใหม่ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.

/ด่วนที่สุด...

ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) โดยอนุโลม ที่อ้างถึง ๗ คณะรัฐมนตรีตามมติที่ประชุมเมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และที่อ้างถึง ๘ ก.ค.ศ. มีมติให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๖ มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) โดยอนุโลม มาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาแล้ว ขอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต/สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำในสังกัด ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ โดยถือปฏิบัติตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๑๑ และขอแจ้งแนวปฏิบัติเพิ่มเติมดังนี้

๑. การนับจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตัวอยู่จริง ในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ให้ปฏิบัติตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๘ และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๘ โดยให้ยกเว้นกรณีดังต่อไปนี้

๑.๑ การโอน/ย้ายระหว่างหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หากมีคำสั่งรับโอน/รับย้าย ในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ให้นับตัวอยู่ที่หน่วยงานที่รับโอนหรือรับย้าย

๑.๒ การรับโอนจากหน่วยงานต่างสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีคำสั่งรับโอนก่อนการเลื่อนเงินเดือนแต่ข้าราชการดังกล่าวยังไม่มาปฏิบัติหน้าที่ หน่วยงานที่รับโอนถือว่าเป็นหน่วยงานต้นสังกัดจะต้องเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ ถึงแม้จะไม่ได้นับมีตัวก็ตาม

๑.๓ การช่วยราชการ ให้นับมีตัวในหน่วยงานที่ช่วยปฏิบัติราชการ ยกเว้นกรณีที่มีการสั่งการให้กลับไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต้นสังกัดก่อนหรือในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ให้นับมีตัวที่หน่วยงานต้นสังกัด

๒. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่อ้างถึง ๔ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดสรรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต/สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเลื่อนเงินเดือนอัตราร้อยละ ๓.๐๐ ของเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ โดยแบ่งกลุ่มการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๒.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย, คศ.๑, คศ.๒ และ คศ.๓

๒.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ และ คศ.๕

ทั้งนี้ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต/สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ บริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนที่ได้รับจัดสรรอัตราร้อยละ ๓.๐๐ ของเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ภายในกลุ่มตามข้อ ๒.๑ หรือภายในกลุ่มตามข้อ ๒.๒ เท่านั้น ห้ามมิให้ใช้วงเงินเลื่อนเงินเดือนข้ามกลุ่มโดยเด็ดขาด เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒

/๓. ข้าราชการครู...

๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) จัดสรรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต ร้อยละ ๒.๙๙ อีกร้อยละ ๐.๐๑ จะนำไปจัดสรรตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๔. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะต้องดำเนินการตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒ แล้ว ขอให้คำนึงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจ ดังนี้

๔.๑ ตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๒ ภารกิจหลักในการจัดการศึกษา

๔.๓ การปฏิบัติภารกิจตามบริบทของสถานศึกษา เช่น

- ผลการประเมินการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน
- ผลการประกวดรางวัลหน่วยงานและผู้มีผลงานดีเด่นประสพผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ เพื่อรับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS)
- ผลการประเมินคุณภาพภายนอก
- ผลการประเมินการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาดังกล่าว

๕. ให้รายงานข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (เอกสารหมายเลข ๘) แบบรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (เอกสารหมายเลข ๙) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารการศึกษา (เอกสารหมายเลข ๑๐/๑ หรือ เอกสารหมายเลข ๑๐/๒) ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการฯ

๖. กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับคำสั่งย้ายและแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งที่ใหม่ในวันเดียวกันกับวันเลื่อนเงินเดือน ให้ดำเนินการสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

๗. การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) ให้พิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๙ - ๑๑ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้ง หรือหากไม่มี ให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยอนุโลม ทั้งนี้ ให้เลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้นได้ไม่เกินโควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ เฉพาะจำนวนเต็ม โดยรวมผู้ที่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษร้อยละ ๔ (๑ ขั้น) อยู่ในโควตานี้ด้วย **ห้ามมิให้ใช้โควตา ๒ ขั้นเกินจำนวนเต็มโดยเด็ดขาด** สำหรับการปัดเศษของโควตา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะแจ้งให้ทราบในภายหลัง

/๘. ข้าราชการครู...

๘. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างประจำที่ไม่ประสงค์ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือประสงค์ถ่ายโอนแต่ยังอยู่ระหว่างการดำเนินการถ่ายโอน หรืออยู่ในระหว่างรอการตัดสินใจถ่ายโอนไม่เกิน ๕ ปี และยังอยู่ช่วยราชการในสถานศึกษาเดิม ให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ตามข้อ ๑ โดยอนุโลม ที่ระบุว่า กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือน และบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดเสนอผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๙. สำหรับพนักงานราชการจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ปีละหนึ่งครั้งในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยกำหนดระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ช่วงระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒ ช่วงระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ โดยนำผลคะแนนทั้งสองครั้งมารวมกันแล้วหารด้วย ๒ เพื่อหาค่าคะแนนในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีให้แก่พนักงานราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔

๑๐. เมื่อดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้รายงานข้อมูลตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ ตามกำหนดเวลาในปฏิทินการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต/สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มเอกสารหมายเลขต่างๆ ได้ที่หน้าเว็บไซต์สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ https://personnel.obec.go.th หัวข้อ "งานเงินเดือน"

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเทอดชาติ ชัยพงษ์)
ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
กลุ่มเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๕๖๕๒
โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๐๖๓๘

ปฏิทินการปฏิบัติงาน
เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ / ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)

ภายในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕

- สพท./สศศ. จัดส่งบัญชีแสดงรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างประจำที่ไปช่วยปฏิบัติราชการที่ สพฐ. และต่างสังกัด สพฐ. **(เอกสารหมายเลข ๑, เอกสารหมายเลข ๒)** ไปยัง สพฐ.
- สพท./สศศ. จัดส่งบัญชีรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างประจำช่วยปฏิบัติราชการต่าง สพท./ศธจ./ศธภ. **(เอกสารหมายเลข ๓, เอกสารหมายเลข ๔)** ไปยัง สพท.ที่เกี่ยวข้อง
- สพท./สศศ. จัดส่งบัญชีแสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ข้าราชการพลเรือนสามัญ/ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) และลูกจ้างประจำ ที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ **(เอกสารหมายเลข ๕, เอกสารหมายเลข ๖, เอกสารหมายเลข ๗)** ไปยัง สพฐ.
- สพท.จัดส่งข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง ผอ.สพท./ผู้รักษาราชการแทน ผอ.สพท. **(เอกสารหมายเลข ๘)** ไปยัง สพฐ.

ภายในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

- ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด
- สพท. ส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของ ผอ.สพท./ผู้รักษาราชการแทน ผอ.สพท. **(เอกสารหมายเลข ๙)** แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานบริหารการศึกษา **(เอกสารหมายเลข ๑๐/๑ หรือ เอกสารหมายเลข ๑๐/๒)**

ภายในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

- สพท. โดยคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ระดับ สพท. แจ้งการจัดสรรวงเงินให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนทราบ

ภายในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

- สถานศึกษาจัดทำบัญชีรายละเอียดข้อมูลข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ เสนอคณะกรรมการระดับสถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติและพิจารณาผลการปฏิบัติงานข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ
- สถานศึกษารายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำต่อ สพท./สศศ.

ภายในวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๔

- สพท. จัดทำบัญชีรายละเอียดเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำใน สพท. และ ผอ.สถานศึกษา ต่อคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ระดับ สพท.

ภายในวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔

- คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ระดับ สพท. พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำในเขตพื้นที่การศึกษา
- คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในสังกัด สศศ. พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำในศูนย์การศึกษาพิเศษและโรงเรียนในสังกัด สศศ.

/ภายในวันที่...

ภายในวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๔

- สพท./สศศ. นำผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด เสนอขอความเห็นชอบต่อ กศจ./อ.ก.ค.ศ. สศศ. แล้วแต่กรณี

ภายในวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๔

- ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และแจ้งผลการพิจารณาของข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ที่มาช่วยราชการไปยัง สพท. ต้นสังกัด
- สพท./สศศ. จัดส่งเอกสารหมายเลขต่างๆ ไปยัง สพฐ. ดังต่อไปนี้
  - ๑. **(เอกสารหมายเลข ๑๑)** บัญชีแสดงการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  - ๒. **(เอกสารหมายเลข ๑๒)** บัญชีแสดงผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
  - ๓. **(เอกสารหมายเลข ๑๓)** บัญชีแสดงการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
  - ๔. **(เอกสารหมายเลข ๑๔)** บัญชีแสดงการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ

<u>หมายเหตุ</u> สำหรับข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ที่ช่วยปฏิบัติราชการที่ ศธจ./ศธภ. ให้ สพท.รอผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง จากหน่วยงานที่ไปช่วยปฏิบัติราชการก่อนจึงจะออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ได้

*****กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม*****

(เอกสารหมายเลข 1)

บัญชีรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ สพฐ.อนุญาตให้ไปช่วยปฏิบัติราชการที่ สพฐ. และต่างสังกัด สพฐ.
เพื่อประกอบการตรวจสอบวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2565)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....เขต.....

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง/ร.ร./อำเภอ	ตำแหน่งเลขที่	อันดับ / ระดับ	เงินเดือนปัจจุบัน	ชื่อส่วนราชการที่ไปช่วยราชการ	หมายเหตุ
	ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)						

อธิบาย

รายใดได้รับอนุญาตให้ช่วยราชการเพิ่มใหม่ (เพิ่มจากที่ได้รายงาน สพฐ. แล้ว) ให้ส่งหลักฐานหนังสืออนุญาตหรืออนุมัติให้ช่วยราชการจาก สพฐ. ไปเพื่อประกอบการตรวจสอบด้วย

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

(เอกสารหมายเลข 2)

บัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำ ที่ไปช่วยปฏิบัติราชการที่ สพฐ. และต่างสังกัด สพฐ.

เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา..... เขต.....

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	อันดับ	ค่าจ้างปัจจุบัน	ชื่อส่วนราชการที่ไปช่วยราชการ	ข้อมูลการเลื่อนขั้นค่าจ้างย้อนหลัง 3 ปี (จำนวนขั้น)			หมายเหตุ
							ปี พ.ศ..... (รวม 2 ครั้ง)	ปี พ.ศ..... (รวม 2 ครั้ง)	ปี พ.ศ..... (รวม 2 ครั้ง)	

อธิบาย

1. การกรอกข้อมูลในช่อง "ข้อมูลการเลื่อนขั้นค่าจ้างย้อนหลัง 3 ปี" หากปีใดไม่เลื่อนขั้นให้ระบุเหตุผลไว้ในช่องหมายเหตุด้วย เช่น ลาเกิน, ลงโทษทางวินัย, คดีอาญา, ศึกษาต่อ, บรรจุใหม่ ฯลฯ
2. รายใดได้รับอนุญาตให้ช่วยราชการเพิ่มใหม่ (เพิ่มจากที่ได้รายงาน สพฐ.แล้ว) ให้ส่งหลักฐานหนังสือขออนุญาตหรืออนุมัติให้ช่วยราชการของ สพฐ. ไปเพื่อประกอบการตรวจสอบด้วย

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

(เอกสารหมายเลข 3)

บัญชีรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ สพฐ.อนุญาตให้ไปช่วยปฏิบัติราชการต่าง สพท./ศธจ./ศธภ. เพื่อประกอบการตรวจสอบวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....เขต.....

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง/ร.ร./อำเภอ	ตำแหน่งเลขที่	อันดับ / ระดับ	เงินเดือนปัจจุบัน	ช่วยปฏิบัติราชการที่ สพท./ศธจ./ศธภ.	หมายเหตุ
	ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)						

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

(เอกสารหมายเลข 4)

บัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำ ที่ช่วยปฏิบัติราชการต่าง สพท./ศธจ./ศธภ.

เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา..... เขต.....

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ค่าจ้างปัจจุบัน		ช่วยปฏิบัติราชการ ที่ สพท./ศธจ./ศธภ.	หมายเหตุ
				อันดับ	ขั้น		

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

(เอกสารหมายเลข 5)

บัญชีแสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565

เพื่อประกอบการตรวจสอบวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....เขต.....

กลุ่ม	ครู		รอง ผอ.สถานศึกษา		ผอ.สถานศึกษา		รอง ผอ.สพท.		จบท.การศึกษาขั้นพื้นฐาน		ศึกษานิเทศก์		รวมทุกตำแหน่ง	
	จำนวนคน	เงินเดือนรวม	จำนวนคน	เงินเดือนรวม	จำนวนคน	เงินเดือนรวม	จำนวนคน	เงินเดือนรวม	จำนวนคน	เงินเดือนรวม	จำนวนคน	เงินเดือนรวม	จำนวนคน	เงินเดือนรวม
กลุ่มที่ 1 ข้าราชการที่รับเงินเดือน อันดับครูผู้ช่วย - คศ.3														
กลุ่มที่ 2 ข้าราชการที่รับเงินเดือน อันดับ คศ.4 - คศ.5														

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

(เอกสารหมายเลข 6)

บัญชีแสดงจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ/ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)
ที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565
เพื่อประกอบการตรวจสอบวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2565)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....เขต.....

ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565			วงเงิน	จัดสรรให้ สพท.	วงเงินคงเหลือ	หมายเหตุ
ข้าราชการ	จำนวนคน	เงินเดือนรวม (ต่อเดือน)	3% ของเงินเดือน	2.99%	กันไว้ที่ สพฐ. 0.01%	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) = (4)-(5)	
กลุ่มประเภทวิชาการและทั่วไป						ใช้วงเงินตัวเต็ม เศษสตางค์ปัดทิ้ง

อธิบาย

การนับจำนวนข้าราชการ ณ วันที่ 1 มีนาคม หรือ 1 กันยายน (แล้วแต่กรณี) สพท. ต้องไม่นับข้าราชการซึ่งนับมีตัวที่ สพฐ. ตามแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

(เอกสารหมายเลข 7)

บัญชีแสดงจำนวนลูกจ้างประจำ ที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565
ประกอบการตรวจสอบโควตาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2565)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....เขต.....

ณ วันที่ 1 มีนาคม 2564		จำนวนผู้ที่จะได้เลื่อน 1 ขั้น เฉพาะโควตาตัวเต็ม	หมายเหตุ
จำนวนคน	โควตา 15%		

อธิบาย

การนับจำนวนลูกจ้างประจำ ณ วันที่ 1 มีนาคม หรือ 1 กันยายน (แล้วแต่กรณี) สพท.ต้องไม่นับลูกจ้างประจำ ที่ไปช่วยปฏิบัติราชการที่ สพฐ. / ต่างสังกัด สพฐ. หรือ ต่าง สพท.

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

(เอกสารหมายเลข 8)

ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....เขต.....

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/ร.ร./อำเภอ	วิทยฐานะ	ตำแหน่งเลขที่	เลขที่ตำแหน่งในระบบจ่ายตรง	อันดับ	อาศัยรับเงินเดือนอันดับ	เงินเดือนปัจจุบัน 1 ต.ค.64	สถิติการเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง 5 ปี (ขั้น / ร้อยละ)								เกษียณ พ.ศ. ...	เลขประจำตัวประชาชน
									ปี พ.ศ.2560 (รวม 2 ครั้ง)	ปี พ.ศ.2561 (รวม 2 ครั้ง)	ปี พ.ศ.2562		ปี พ.ศ.2563		ปี พ.ศ.2564			
											1 เม.ย.62	1 ต.ค.62	1 เม.ย.63	1 ต.ค.63	1 เม.ย.64	1 ต.ค.64		

*** ส่งมารายงานข้อมูลให้ สพฐ. ทาง E-mail : wondamin@hotmail.com

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

(เอกสารหมายเลข 9)

แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน

เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2565)

ของ

( ) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....เขต.....

( ) ผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....เขต.....

.....

1. ข้าพเจ้า.....อายุตัว.....ปี อายุราชการ.....ปี วุฒิ.....
2. ปัจจุบันเป็นข้าราชการ วิทยฐานะ.....อันดับ คศ.....อัตรา.....บาท ตำแหน่งเลขที่.....
   หรืออาศัยรับเงินเดือน อันดับ คศ.....อัตรา.....บาท เกษียณอายุราชการ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.....
   เลขประจำตัวประชาชน.....
   เลขที่ตำแหน่งในระบบจ่ายตรง.....
3. ในครึ่งปีที่แล้วมามีวัน ลากิจ.....ครั้ง.....วัน ลาป่วย.....ครั้ง.....วัน รวมลา.....ครั้ง.....วัน
4. ในครึ่งปีที่แล้วมาจนถึงปัจจุบัน
   ก. ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศหรือไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ
   ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
   ข. กลับจากศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
5. ในครึ่งปีที่แล้วมาจนถึงปัจจุบัน
   ก. ☐ ถูกลงโทษทางวินัย ☐ ไม่ถูกลงโทษทางวินัย
   ข. ☐ ถูกฟ้องคดีอาญา ☐ ไม่ถูกฟ้องคดีอาญา
6. สรุปผลการปฏิบัติงานเฉพาะในรอบครึ่งปีที่แล้วมาโดยย่อ **(ไม่เกิน 2 หน้ากระดาษ A4)**
   6.1 ผลการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สพฐ. และ สพท.
   6.2 ผลงานที่ประสบผลสำเร็จ/การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

ฯลฯ

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริง

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

<u>หมายเหตุ</u> ขอให้ สพท. จัดส่งข้อมูล ข้อ 1 – ข้อ 5 ไปยัง สพฐ. ภายในวันที่ 11 มีนาคม 2565 ก่อน ทาง E-mail : wondamin@hotmail.com เพื่อจัดทำข้อมูลรายบุคคล

เอกสารหมายเลข 10/1

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้ขอรับการประเมิน

รอบการประเมิน

☐ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ..... – ๓๑ มีนาคม .....)

☐ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ..... – ๓๐ กันยายน .....)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

ตำแหน่ง..... เงินเดือน.....บาท

สังกัด.....

จำนวนวันลาในรอบการประเมิน.....วัน ประกอบด้วย

๑) ลาป่วย จำนวน ..... ครั้ง .....วัน ๒) ลากิจ จำนวน ..... ครั้ง .....วัน

๓) ลาอื่น ๆ (โปรดระบุ) ..... จำนวน ..... ครั้ง .....วัน

ชื่อผู้ประเมิน.....

ตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานงานนี้มี ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และองค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบที่ ๑ ให้นำมาจากแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๑ โดยนำคะแนนจากสรุปคะแนนรวมแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบที่ ๒ ให้นำมาจากแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๒ โดยนำคะแนนจากระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบที่ ๓ ให้นำมาจากแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๓ โดยนำคะแนนจากการประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ : ผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับรองการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมินและลงความเห็นของการประเมิน

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมิน และผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมินตนเอง	คะแนนประเมินของผู้บังคับบัญชา
องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง	๘๐		
องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา	๑๐		
องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๑๐		
คะแนนรวม	๑๐๐		

ส่วนที่ ๓ : ผลการประเมิน

๓.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามความเป็นจริง

(ลงชื่อ)..... ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๓.๒ ผลการประเมิน และความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๓.๒.๑ ผลการประเมิน มี ๕ ระดับ ดังนี้

☐ ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)

☐ ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ – ๘๙.๙๙)

☐ ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ๗๙.๙๙)

☐ พอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ – ๖๙.๙๙)

☐ ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา)

๓.๒.๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)..... ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :

☐ ได้รับทราบผลการประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชาแล้ว

.....

(.....)

ตำแหน่ง : .....

วันที่ : .....

ผู้ประเมิน :

☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว

☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....แล้ว
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

ลงชื่อ : .....

(.....)

ตำแหน่ง : .....

วันที่ : .....

ลงชื่อ : ..... พยาน

(.....)

ตำแหน่ง : .....

วันที่ : .....

แบบประเมินองค์ประกอบที่ ๑
การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง
ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อผู้รับการประเมิน..... **ตำแหน่ง** ..... **สังกัด**.....

ชื่อผู้ประเมิน..... **ตำแหน่ง** ..... **สังกัด**.....

☐ **รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ..... ถึง ๓๑ มีนาคม .....)**

☐ **รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ..... ถึง ๓๐ กันยายน .....)**

ตอนที่ ๑ : ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

คำชี้แจง การประเมินองค์ประกอบที่ ๑ ตอนที่ ๑ คะแนนรวม ๖๐ คะแนน มีด้วยกัน ๕ ด้าน ๑๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านที่ ๑ ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ๔ ตัวชี้วัด ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ๓ ตัวชี้วัด ด้านที่ ๓ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ๓ ตัวชี้วัด ด้านที่ ๔ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ๒ ตัวชี้วัด และด้านที่ ๕ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ๓ ตัวชี้วัด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับ และให้ใส่คะแนนในช่องคะแนน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๑) ระดับ ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมาก คิดเป็น ๑ คะแนน
๒) ระดับ ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๒ คะแนน
๓) ระดับ ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๓ คะแนน
๔) ระดับ ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๔ คะแนน

โดยให้นำคะแนนรวมมาเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน

การปฏิบัติงาน	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา				
	ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน
	๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔	
๑. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา										
๑.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานการศึกษา มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา										
๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการที่สามารถแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาได้										
๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการปรับคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการ และการดำเนินการที่สามารถพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้										
๑.๔ ส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ประเมินผลสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและมีการสร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ										

การปฏิบัติงาน	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา				
	ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน
	๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔	
๒. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร										
๒.๑ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ บริหารทั่วไป ให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม										
๒.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาโดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์										
๒.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา										
๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม										
๓.๑ กำหนดและนำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไปปฏิบัติ โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด										
๓.๒ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เรียน มีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต										
๓.๓ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมโดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นระบบและมีความยั่งยืน										
๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย										
๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน										
๔.๒ จัดระบบการให้บริการและประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน งานจิตอาสา การสร้างเครือข่ายระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาร่วมกับเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน รวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น และสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา										
๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ										
๕.๑ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะโดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น และสามารถนำความรู้ที่ได้มาคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้										

การปฏิบัติงาน	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา				
	ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน
	๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔	
๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการสร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา										
๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาและนวัตกรรม โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา										
คะแนนรวม										

ตอนที่ ๒ : ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)

คำชี้แจง การประเมินองค์ประกอบที่ ๑ ตอนที่ ๒ คะแนนรวม ๒๐ คะแนน ซึ่งมีรายการประเมิน ๒ รายการ รายการละ ๑๐ คะแนน โดยมีระดับการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับการประเมิน

ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องคะแนน

๑) ระดับ ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมาก

๒) ระดับ ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

๓) ระดับ ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

๔) ระดับ ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

เกณฑ์การให้คะแนน

๑) การประเมินตอนที่ ๒ กำหนดให้มีเกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพ ๔ ระดับ คือ ระดับ ๔ ระดับ ๓ ระดับ ๒ และระดับ ๑ ในแต่ละระดับคุณภาพกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนนเต็ม ๑๐	คะแนนเต็ม ๒๐
๔	๑๐.๐๐	๒๐.๐๐
๓	๗.๕๐	๑๕.๐๐
๒	๕.๐๐	๑๐.๐๐
๑	๒.๕๐	๕.๐๐

๒) ให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน ดังนี้

$$\text{คะแนนประเมิน} = \frac{\text{คะแนนรวม} \times ๒๐}{๔๐}$$

รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา				
	ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน
	๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔	
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)										
พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ										
๒. ผลลัพธ์ในการพัฒนาผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)										
๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วนตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้										
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ										
คะแนนรวม										
แปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน (โดยนำคะแนนรวมที่ได้มาคูณกับ ๒๐ แล้วหารด้วย ๔๐)										

สรุปคะแนนรวมแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมินตนเอง	คะแนนประเมินของผู้บังคับบัญชา
ตอนที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง	๖๐		
ตอนที่ ๒ ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ	๒๐		
คะแนนรวม	๘๐		

****

แบบประเมินองค์ประกอบที่ ๒
การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา
ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อผู้รับการประเมิน..... **ตำแหน่ง** ..... **สังกัด**.....

ชื่อผู้ประเมิน..... **ตำแหน่ง** ..... **สังกัด**.....

☐ **รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ..... ถึง ๓๑ มีนาคม .....)**

☐ **รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ..... ถึง ๓๐ กันยายน .....)**

ระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา (๑๐ คะแนน)

คำชี้แจง การประเมินระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา คะแนนรวม ๑๐ คะแนน โดยพิจารณาจากปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาแล้วเสร็จ โดยมีระดับการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับการประเมิน

ให้ผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชาประเมินตามรายการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการประเมิน และคำนวณตามเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

๑) ระดับ ๑ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๙.๙๙ ลงมา
๒) ระดับ ๒ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๒๐.๐๐ – ๓๙.๙๙
๓) ระดับ ๓ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๔๐.๐๐ – ๕๙.๙๙
๔) ระดับ ๔ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๖๐.๐๐ – ๗๙.๙๙
๕) ระดับ ๕ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๘๐.๐๐ ขึ้นไป

เกณฑ์การให้คะแนน

ให้นำคะแนนรวมมาเป็นคะแนนประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนนที่ได้ = ระดับการประเมิน x ค่าน้ำหนัก

รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง							ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา						
	ระดับการประเมิน (ก)					ค่าน้ำหนัก (ข)	คะแนนที่ได้ (ก X ข)	ระดับการประเมิน (ก)					ค่าน้ำหนัก (ข)	คะแนนที่ได้ (ก X ข)
	๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕		
ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา						๒							๒	
คะแนนรวม														

****

แบบประเมินองค์ประกอบที่ ๓
การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อผู้รับการประเมิน..... **ตำแหน่ง** ..... **สังกัด**.....

ชื่อผู้ประเมิน..... **ตำแหน่ง** ..... **สังกัด**.....

☐ **รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ..... ถึง ๓๑ มีนาคม .....)**

☐ **รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ..... ถึง ๓๐ กันยายน .....)**

การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๑๐ คะแนน)

<u>คำชี้แจง</u> การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีรายการประเมิน ๑๐ รายการ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมในการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๑) คะแนน ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังมาก

๒) คะแนน ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง

๓) คะแนน ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับที่คาดหวัง

๔) คะแนน ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับที่คาดหวัง

โดยให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

$$\text{คะแนนประเมิน} = \frac{\text{คะแนนรวม}}{๔}$$

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง				ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา			
		คะแนน				คะแนน			
		๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๑	ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข								
๒	มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา								
๓	มีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม								
๔	มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง								
๕	มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถโดยคำนึงถึงคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ								
๖	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ								
๗	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา								
๘	เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล								
๙	ยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ								
๑๐	มีวินัยและการรักษาวินัย								
คะแนนรวม									
แปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนการประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐ คะแนน (โดยนำคะแนนรวมหารด้วย ๔)									

****

เอกสารหมายเลข 10/2

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังไม่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้ขอรับการประเมิน

รอบการประเมิน

☐ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ..... – ๓๑ มีนาคม .....)

☐ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ..... – ๓๐ กันยายน .....)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

ตำแหน่ง..... เงินเดือน.....บาท

สังกัด.....

จำนวนวันลาในรอบการประเมิน.....วัน ประกอบด้วย

๑) ลาป่วย จำนวน ..... ครั้ง .....วัน ๒) ลากิจ จำนวน ..... ครั้ง .....วัน

๓) ลาอื่น ๆ (โปรดระบุ) ..... จำนวน ..... ครั้ง .....วัน

ชื่อผู้ประเมิน.....

ตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานงานนี้มี ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และองค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบที่ ๑ ให้นำมาจากแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๑ โดยนำคะแนนจากสรุปคะแนนรวมแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบที่ ๒ ให้นำมาจากแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๒ โดยนำคะแนนจากระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบที่ ๓ ให้นำมาจากแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๓ โดยนำคะแนนจากการประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ : ผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับรองการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมินและลงความเห็นของการประเมิน

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมิน และผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมินตนเอง	คะแนนประเมินของผู้บังคับบัญชา
องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง	๘๐		
องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา	๑๐		
องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๑๐		
คะแนนรวม	๑๐๐		

ส่วนที่ ๓ : ผลการประเมิน

๓.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามความเป็นจริง

(ลงชื่อ)..... ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๓.๒ ผลการประเมิน และความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๓.๒.๑ ผลการประเมิน มี ๕ ระดับ ดังนี้

☐ ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)

☐ ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ – ๘๙.๙๙)

☐ ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ๗๙.๙๙)

☐ พอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ – ๖๙.๙๙)

☐ ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา)

๓.๒.๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)..... ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :

☐ ได้รับทราบผลการประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชาแล้ว

.....

(.....)

ตำแหน่ง : .....

วันที่ : .....

ผู้ประเมิน :

☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว

☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....แล้ว
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

ลงชื่อ : .....

(.....)

ตำแหน่ง : .....

วันที่ : .....

ลงชื่อ : ..... พยาน

(.....)

ตำแหน่ง : .....

วันที่ : .....

แบบประเมินองค์ประกอบที่ ๑
การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง
ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ยังไม่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อผู้รับการประเมิน..... **ตำแหน่ง** ..... **สังกัด**.....

ชื่อผู้ประเมิน..... **ตำแหน่ง** ..... **สังกัด**.....

☐ **รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ..... ถึง ๓๑ มีนาคม .....)**

☐ **รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ..... ถึง ๓๐ กันยายน .....)**

ตอนที่ ๑ : ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

คำชี้แจง การประเมินองค์ประกอบที่ ๑ ตอนที่ ๑ คะแนนรวม ๖๐ คะแนน มีด้วยกัน ๕ ด้าน ๑๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านที่ ๑ ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ๔ ตัวชี้วัด ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ๓ ตัวชี้วัด ด้านที่ ๓ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ๓ ตัวชี้วัด ด้านที่ ๔ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ๒ ตัวชี้วัด และด้านที่ ๕ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ๓ ตัวชี้วัด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับ และให้ใส่คะแนนในช่องคะแนน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๑) ระดับ ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมาก คิดเป็น ๑ คะแนน
๒) ระดับ ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๒ คะแนน
๓) ระดับ ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๓ คะแนน
๔) ระดับ ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๔ คะแนน

โดยให้นำคะแนนรวมมาเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน

การปฏิบัติงาน	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา				
	ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน
	๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔	
๑. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา										
๑.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานการศึกษา มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา										
๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการที่สามารถแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาได้										
๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการที่สามารถพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้										
๑.๔ ส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ประเมินผลสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและมีการสร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ										

การปฏิบัติงาน	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา				
	ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน
	๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔	
๒. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร										
๒.๑ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ บริหารทั่วไป ให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม										
๒.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาโดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์										
๒.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา										
๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม										
๓.๑ กำหนดและนำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไปปฏิบัติโดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด										
๓.๒ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ ริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการดำเนินการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เรียน มีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต										
๓.๓ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมโดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นระบบและมีความยั่งยืน										
๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย										
๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน										
๔.๒ จัดระบบการให้บริการและประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน งานจิตอาสา การสร้างเครือข่ายระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาร่วมกับเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน รวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น และสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา										
๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ										
๕.๑ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะโดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น และสามารถนำความรู้ที่ได้มาคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้										

การปฏิบัติงาน	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา				
	ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน
	๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔	
๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการสร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา										
๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาและนวัตกรรม โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา										
คะแนนรวม										

ตอนที่ ๒ : ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)

คำชี้แจง การประเมินองค์ประกอบที่ ๑ ตอนที่ ๒ คะแนนรวม ๒๐ คะแนน ซึ่งมีรายการประเมิน ๒ รายการ รายการละ ๑๐ คะแนน โดยมีระดับการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับการประเมิน

ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องคะแนน

๑) ระดับ ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมาก

๒) ระดับ ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

๓) ระดับ ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

๔) ระดับ ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

เกณฑ์การให้คะแนน

๑) การประเมินตอนที่ ๒ กำหนดให้มีเกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพ ๔ ระดับ คือ ระดับ ๔ ระดับ ๓ ระดับ ๒ และระดับ ๑ ในแต่ละระดับคุณภาพกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนนเต็ม ๑๐	คะแนนเต็ม ๒๐
๔	๑๐.๐๐	๒๐.๐๐
๓	๗.๕๐	๑๕.๐๐
๒	๕.๐๐	๑๐.๐๐
๑	๒.๕๐	๕.๐๐

๒) ให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน ดังนี้

$$\text{คะแนนประเมิน} = \frac{\text{คะแนนรวม} \times ๒๐}{๔๐}$$

รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา				
	ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน
	๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔	
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)										
พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ										
๒. ผลลัพธ์ในการพัฒนาผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)										
๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วนตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้										
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ										
คะแนนรวม										
แปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน (โดยนำคะแนนรวมที่ได้มาคูณกับ ๒๐ แล้วหารด้วย ๔๐)										

สรุปคะแนนรวมแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมินตนเอง	คะแนนประเมินของผู้บังคับบัญชา
ตอนที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง	๖๐		
ตอนที่ ๒ ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ	๒๐		
คะแนนรวม	๘๐		

****

แบบประเมินองค์ประกอบที่ ๒
การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา
ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ยังไม่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขี่ยวชาญ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อผู้รับการประเมิน..... **ตำแหน่ง** ..... **สังกัด**.....

ชื่อผู้ประเมิน..... **ตำแหน่ง** ..... **สังกัด**.....

☐ **รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ..... ถึง ๓๑ มีนาคม .....)**

☐ **รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ..... ถึง ๓๐ กันยายน .....)**

ระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา (๑๐ คะแนน)

คำชี้แจง การประเมินระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา คะแนนรวม ๑๐ คะแนน โดยพิจารณาจากปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาแล้วเสร็จ โดยมีระดับการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับการประเมิน

ให้ผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชาประเมินตามรายการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการประเมิน และคำนวณตามเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

๑) ระดับ ๑ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๙.๙๙ ลงมา
๒) ระดับ ๒ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๒๐.๐๐ – ๓๙.๙๙
๓) ระดับ ๓ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๔๐.๐๐ – ๕๙.๙๙
๔) ระดับ ๔ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๖๐.๐๐ – ๗๙.๙๙
๕) ระดับ ๕ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ ๘๐.๐๐ ขึ้นไป

เกณฑ์การให้คะแนน

ให้นำคะแนนรวมมาเป็นคะแนนประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนนที่ได้ = ระดับการประเมิน x ค่าน้ำหนัก

รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง							ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา						
	ระดับการประเมิน (ก)					ค่าน้ำหนัก (ข)	คะแนนที่ได้ (ก X ข)	ระดับการประเมิน (ก)					ค่าน้ำหนัก (ข)	คะแนนที่ได้ (ก X ข)
	๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕		
ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา						๒							๒	
คะแนนรวม														

****

แบบประเมินองค์ประกอบที่ ๓
การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ยังไม่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อผู้รับการประเมิน..... ตำแหน่ง ..... สังกัด.....

ชื่อผู้ประเมิน..... ตำแหน่ง ..... สังกัด.....

☐ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ..... ถึง ๓๑ มีนาคม .....)

☐ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ..... ถึง ๓๐ กันยายน .....)

การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๑๐ คะแนน)

คำชี้แจง การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีรายการประเมิน ๑๐ รายการ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมในการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๑) คะแนน ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังมาก
๒) คะแนน ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง
๓) คะแนน ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับที่คาดหวัง
๔) คะแนน ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับที่คาดหวัง

โดยให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

$$\text{คะแนนประเมิน} = \frac{\text{คะแนนรวม}}{๔}$$

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง				ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา			
		คะแนน				คะแนน			
		๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๑	ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข								
๒	มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา								
๓	มีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม								
๔	มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง								
๕	มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยคำนึงถึงคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ								
๖	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ								
๗	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา								
๘	เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล								
๙	ยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ								
๑๐	มีวินัยและการรักษาวินัย								
คะแนนรวม									
แปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนการประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐ คะแนน (โดยนำคะแนนรวมหารด้วย ๔)									

****

(เอกสารหมายเลข 11)

บัญชีแสดงการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2565)

กลุ่ม	จำนวนคนและเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 1 เมษายน 2565																					รวม		
	ครู			รอง ผอ.สถานศึกษา			ผอ.สถานศึกษา			รอง ผอ.สพท.			จบท.การศึกษาขั้นพื้นฐาน			ศึกษานิเทศก์							
	เงินเดือน รวม (บาท)	วงเงินเลื่อน 3% (บาท)	เงินที่ใช้เลื่อน (บาท)	เงินเดือน รวม (บาท)	วงเงินเลื่อน 3% (บาท)	เงินที่ใช้เลื่อน (บาท)	เงินเดือน รวม (บาท)	วงเงินเลื่อน 3% (บาท)	เงินที่ใช้เลื่อน (บาท)	เงินเดือน รวม (บาท)	วงเงินเลื่อน 3% (บาท)	เงินที่ใช้เลื่อน (บาท)	เงินเดือน รวม (บาท)	วงเงินเลื่อน 3% (บาท)	เงินที่ใช้เลื่อน (บาท)	เงินเดือน รวม (บาท)	วงเงินเลื่อน 3% (บาท)	เงินที่ใช้เลื่อน (บาท)	เงินเดือน (บาท)	วงเงินเลื่อน 3% (บาท)	เงินที่ใช้เลื่อน (บาท)
กลุ่มที่ 1 ข้าราชการที่รับเงินเดือน อันดับครูผู้ช่วย - คศ.3																								
กลุ่มที่ 2 ข้าราชการที่รับเงินเดือน อันดับ คศ.4 - คศ.5																								

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

คำชี้แจง การกรอกข้อมูลในบัญชีแสดงการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสอดคล้องกับบัญชีแสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565 (เอกสารหมายเลข 5) ดังตัวอย่าง ต่อไปนี้

กรณีที่ 1 นาย ก. ตำแหน่งครู สังกัด สพม. 1 นับมีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565 ที่ สพม. 1 ต่อมาได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งครู ที่ สพป. ปทุมธานี เขต 1 เมื่อ สพม. 1 ห้วงเงิน 3.00% ของข้าราชการรายนี้มาบริหารและพิจารณาเลื่อนเงินเดือนโดยส่งผลการพิจารณาไปให้ สพป. ปทุมธานี เขต 1 ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2565) สพม. 1 ต้องกรอกข้อมูล นาย ก. ในบัญชีแสดงการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาฉบับนี้ด้วย

กรณีที่ 2 นาย ก. ตำแหน่งครู เดิมสังกัด สพม. 1 ได้ย้ายมาดำรงตำแหน่งครู ที่ สพป. ปทุมธานี เขต 1 ตั้งแต่วันที่ 15 มีนาคม 2565 โดย สพป. ปทุมธานี เขต 1 ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2565) ให้ นาย ก. ตามผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของ สพม. 1 ดังนั้น สพป. ปทุมธานี เขต 1 จึงไม่ต้องกรอกข้อมูล นาย ก. ในบัญชีแสดงการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาฉบับนี้ เนื่องจาก มิได้นับมีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565 และมิได้บริหารวงเงิน 3.00% ของ นาย ก. ที่ สพป. ปทุมธานี เขต 1

(เอกสารหมายเลข 12)

บัญชีแสดงผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

ตามผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา..... เขต.....

ลำดับที่ความดีความชอบ	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	อัตราเงินเดือน 1 ต.ค. 64	ในครึ่งปีที่แล้วมา							คะแนนประเมิน	ฐานในการคำนวณ	เสนอขอเลื่อนร้อยละ	จำนวนเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือน	ค่าตอบแทนพิเศษ	รวมเงินเลื่อนฯ และค่าตอบแทนพิเศษ	เหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	หมายเหตุ
						มาสาย	ลาป่วย		ลากิจ		รวมลา									
						กี่ครั้ง	ครั้ง	วัน	ครั้ง	วัน	ครั้ง	วัน								
				รวม													รวม			

คำอธิบาย

1. ช่องลำดับที่ความดีความชอบให้เรียงตามร้อยละการเลื่อนจากสูงลงมาตามลำดับ และไม่เลื่อนเงินเดือน
2. ช่องจำนวนเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือน ถ้าเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท
3. ช่องค่าตอบแทนพิเศษให้ใช้จำนวนเงินจริงนับเศษสตางค์ด้วย

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

(เอกสารหมายเลข 13)

บัญชีแสดงการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ/ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

ตามผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา..... เขต.....

ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565			รายละเอียดแสดงจำนวนคนและเงิน (เลื่อนเงินเดือน + ค่าตอบแทนฯ) ที่ใช้เลื่อนเงินเดือน ณ 1 เมษายน 2565 (ต่อเดือน)														ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน	รวมคน/เลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนฯ ทั้งสิ้น		วงเงินคงเหลือหลังจากเลื่อนเงินเดือน
จำนวนข้าราชการ	เงินเดือนรวม (ต่อเดือน)	วงเงินที่ สพฐ.จัดสรร (2.99%)	ระดับดีเด่น				ระดับดีมาก				ระดับดี				ระดับพอใช้								
			จำนวน		จำนวน		จำนวน		จำนวน		จำนวน		จำนวน		จำนวน		จำนวน		จำนวน		จำนวน		
			คน	เลื่อนเงินเดือน	คน	ค่าตอบแทนฯ	คน	เลื่อนเงินเดือน	คน	ค่าตอบแทนฯ	คน	เลื่อนเงินเดือน	คน	ค่าตอบแทนฯ	คน	เลื่อนเงินเดือน	คน	ค่าตอบแทนฯ	คน		คน	เงิน	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)		(21)	(22)	(23)
กลุ่มประเภทวิชาการและทั่วไป																							

คำอธิบาย ให้กรอกข้อมูลแต่ละช่อง ดังนี้

ช่อง (1)-(2) ให้ใส่จำนวนข้าราชการและเงินเดือนรวม ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565 โดยยกยอดมาจาก **เอกสารหมายเลข 6**

ช่อง (3) ให้ใส่วงเงินตามที่ สพฐ. จัดสรรให้ (เฉพาะจำนวนเต็ม ไม่ปัดเศษ)

ช่อง (4)-(19) ให้ใส่ยอดรวม จำนวนคน, เลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ

สำหรับผู้ที่ใช้ทั้งเงินเลื่อนเงินเดือนและเงินตอบแทนฯ (รวม 2 กรณี) ให้ใส่จำนวนคนในช่องผลการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนเท่านั้น

ช่อง (20) ให้ใส่จำนวนคนที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

ช่อง (21) ให้ใส่ยอดรวมจำนวนคน {(4)+(6)+(8)+(10)+(12)+(14)+(16)+(18)+(20)} ต้องเท่ากับยอดมีตัวในช่อง (1)

ช่อง (22) ให้ใส่เงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษทั้งสิ้น {(5)+(7)+(9)+(11)+(13)+(15)+(17)+(19)}

ช่อง (23) ให้ใส่วงเงินคงเหลือจากการเลื่อนเงินเดือนในครั้งนี้ {(3)-(22)}

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

(เอกสารหมายเลข 14)

บัญชีแสดงการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตามผลการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ 1 (เมษายน 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา..... เขต.....

ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565			รายละเอียดแสดงจำนวนคนและจำนวนเงิน (เลื่อนขั้น + ตอบแทนฯ) ที่ใช้เลื่อนขั้นฯ ณ วันที่ 1 เมษายน 2565									รวมทั้งสิ้น			
จำนวนลูกจ้างประจำ (คน)	อัตราค่าจ้างรวม (ต่อเดือน)	โควตา 15%	เลื่อน 1 ขั้น และ 4% หรือ (0.5 ขั้น + 2%)				เลื่อน 0.5 ขั้น และ 2%				ไม่เลื่อนขั้น	จำนวนที่ได้เลื่อน 1 ขั้น (คน)	จำนวนเงินเลื่อนขั้นทุกขั้น (บาท)	จำนวนเงินตอบแทนฯ ทุกขั้น (บาท)	หมายเหตุ
			จำนวน		จำนวน		จำนวน		จำนวน		จำนวน (คน)				
			คน	เงินเลื่อนขั้น	คน	เงินตอบแทนฯ	คน	เงินเลื่อนขั้น	คน	เงินตอบแทนฯ					
(1)	(2)	(3)=(1) x 15%	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)=(4)+(6)	(14)=(5)+(9)	(15)=(7)+(11)	-

คำอธิบาย ให้กรอกข้อมูลแต่ละช่องดังนี้

ช่อง (1) ให้ใส่จำนวนลูกจ้างประจำ ที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565

ช่อง (2) ให้ใส่อัตราค่าจ้างรวม (ต่อเดือน) ของลูกจ้างประจำ ในช่อง (1)

ช่อง (3) ให้ใส่โควตา 15% ของจำนวนลูกจ้างประจำ ในช่อง (1)

ช่อง (4) - (11) ให้ใส่จำนวนคนที่ได้เลื่อน 1 ขั้น, 0.5 ขั้น และจำนวนเงินเลื่อนขั้น/เงินตอบแทนฯ แต่ละขั้น

*** * สำหรับผู้ที่ใช้ทั้งเงินเลื่อนขั้นและเงินตอบแทนฯ (รวม 2 กรณี) ให้ใส่จำนวนคนตามผลการพิจารณาในช่องคนที่ได้รับเงินเลื่อนขั้นเพียงช่องเดียว ส่วนจำนวนเงินให้แยกใส่ในช่องเงินเลื่อนขั้น และเงินตอบแทนฯ**

ช่อง (12) ให้ใส่จำนวนคนที่ไม่เลื่อนขั้น

ช่อง (13) ให้ใส่จำนวนคนที่ได้เลื่อน 1 ขั้น (รวมผู้ที่ได้รับเงินตอบแทน 4%)

ช่อง (14) ให้ใส่จำนวนเงินเลื่อนขั้นทั้งสิ้น (เงินเลื่อน 1 ขั้น และ 0.5 ขั้น)

ช่อง (15) ให้ใส่จำนวนเงินตอบแทนทั้งสิ้น (เงินตอบแทน 4% และ 2%)

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

กลุ่มบริหารทั่วไป สพร.
รับที่ 28996
วันที่ ๑๗ ธ.ค. ๒๕๖๔
เลขอ กลุ่มเดินหน้าประเทศไทยด้วยการ

รับที่ 75214
วันที่ 16 ธ.ค. 2564
สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๒๒๗

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง หารือการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรณีย้ายและแต่งตั้งวันเดียวกันกับวันเลื่อนเงินเดือน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/๔๘๐๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๔
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๗ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แจ้งว่า กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ ข้อ ๖ กำหนดให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปีละสองครั้ง ครั้งที่ ๑ ให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน ครั้งที่ ๒ ให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป และตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๓ ข้อ ๔ ให้พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาไปแต่งตั้งในตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการและตำแหน่งว่างกรณีอื่น ๆ ครั้งแรกให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ กันยายน และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคมของปีเดียวกัน เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงขอหารือ ดังนี้

กรณีที่ ๑ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใหม่ กรณีการย้ายและแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งต่างเขตพื้นที่การศึกษา ในวันที่ ๑ เมษายน หรือ วันที่ ๑ ตุลาคม ซึ่งเป็นวันเดียวกันกับวันเลื่อนเงินเดือน จะให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดเดิมหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดใหม่ดำเนินการเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งสั่งเลื่อนเงินเดือน

กรณีที่ ๒ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้รับคำสั่งย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใหม่ภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน ในวันที่ ๑ เมษายน หรือ วันที่ ๑ ตุลาคม ซึ่งเป็นวันเดียวกันกับวันเลื่อนเงินเดือน จะให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งสั่งเลื่อนเงินเดือนที่สถานศึกษาเดิมหรือสถานศึกษาใหม่ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติว่า เนื่องจากมาตรา ๗๓ วรรคห้า แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ บัญญัติว่า การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ เป็นผู้สั่งเลื่อนเงินเดือน ดังนั้น ศึกษาธิการจังหวัดที่รับย้ายจึงเป็นผู้มี...

จึงเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาย้ายมาดำรงตำแหน่งใหม่ โดยการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่และย้ายไปดำรงตำแหน่งต่างเขตพื้นที่การศึกษาหรือภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน ในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นวันเดียวกันกับวันเลื่อนเงินเดือน ให้ดำเนินการดังนี้

๑. กรณีย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดิมส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่ได้รับความเห็นชอบจาก กศจ. ไปให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใหม่ที่รับย้าย เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน สั่งเลื่อนเงินเดือน

๒. กรณีย้ายภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับคำสั่งย้ายไปดำรงตำแหน่งที่ใหม่ภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน สั่งเลื่อนเงินเดือน ณ สถานศึกษาใหม่ เนื่องจากในวันที่ออกคำสั่งผู้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งในสังกัดใหม่แล้ว ซึ่งเป็นผลจากการที่คำสั่งย้ายมีผลใช้บังคับ ณ วันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม แล้วแต่กรณี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุปราณี นฤนาทนไรดม)
รองเลขาธิการ ก.ค.ศ. ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

<u>สิ่งที่ส่งมาด้วย</u>

เอกสารแนบท้ายหนังสือ สพฐ. ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว๑๐๗๕

ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ตาม QR Code

ปฏิทินการปฏิบัติงาน (สพท.)๑ เม.ย.๖๕

เอกสารหมายเลข ๑ ถึง ๘ และ ๑๑ ถึง ๑๔

เอกสารหมายเลข ๙,๑๐/๑ และ ๑๐/๒ (ผอ.สพท.)

หน้า ๑๔
เล่ม ๑๓๔ ตอนพิเศษ ๙๖ ง ราชกิจจานุเบกษา ๓ เมษายน ๒๕๖๐

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

ที่ ๑๙/๒๕๖๐

เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ

จากข้อเท็จจริงที่ได้ปรากฏให้เห็นถึงสภาพปัญหาในการจัดการการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาคทั้งในด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านระบบบริหารจัดการ และด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาเยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์และกำลังคนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนและการพัฒนาด้านการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมนานาประเทศ แม้ที่ผ่านมาคณะรักษาความสงบแห่งชาติได้มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาด้วยการกำหนดมาตรการและกลไกขึ้นโดยมีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติมาแล้วหลายฉบับ แต่โดยเหตุที่สภาพปัญหาการจัดการการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาคมีความซับซ้อนและสั่งสมมาเป็นเวลานาน จึงเป็นเหตุให้ต้องมีการกำหนดมาตรการและกลไกเพิ่มเติมเพื่อให้ปัญหาโดยส่วนใหญ่ได้รับการแก้ไขโดยเร็ว เพื่อประโยชน์ในการเตรียมการและรองรับการปฏิรูปการศึกษาอันเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งในการปฏิรูปประเทศตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับที่ได้รับความเห็นชอบจากประชามติได้บัญญัติไว้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ โดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ จึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิก

(๑) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙

(๒) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙

(๓) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๓๘/๒๕๕๙ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙

(๔) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑/๒๕๖๐ เรื่อง การแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เฉพาะข้อ ๘

ข้อ ๒ ให้มีคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ประกอบด้วย

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานกรรมการ

(๒) รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรรมการ

(๓) เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรรมการ

(๔) เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นกรรมการ

(๕) เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นกรรมการ

(๖) เลขาธิการสภาการศึกษา เป็นกรรมการ

(๗) ประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ

(๘) ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ

(๙) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๓ ให้คณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดทิศทางการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาคหรือจังหวัด

(๒) โอนกิจการ ทรัพย์สิน หนี้ และเงินงบประมาณของส่วนราชการใดในกระทรวงศึกษาธิการไปเป็นของส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการตามบัญชีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด รวมทั้งพิจารณาการจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาคหรือจังหวัด

(๓) วางแผนงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาคหรือจังหวัด

(๔) เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินงบประมาณและทรัพย์สินของส่วนราชการต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการได้ทั้งกระทรวงโดยต้องไม่เพิ่มอัตรากำลังคนและงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการศึกษาและการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค

การเกลี่ยอัตรากำลังตามวรรคหนึ่ง ให้ตัดโอนอัตราตำแหน่งและเงินงบประมาณแผ่นดินประจำอัตรา รวมตลอดทั้งงบบุคลากรที่จ่ายในลักษณะเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และเงินอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งตั้งไว้สำหรับตำแหน่งที่เกลี่ยนั้นมาเป็นของส่วนราชการที่รับโอน และการโอนหรือการนำรายจ่ายที่กำหนดไว้สำหรับส่วนราชการใดในกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมไปใช้สำหรับส่วนราชการที่รับโอน นอกเหนือจากกรณีตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๐๒ ให้กระทำได้

(๕) แต่งตั้ง โอน หรือย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาคหรือจังหวัด ทั้งนี้ตามประเภทหรือระดับตำแหน่งที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบัญญัติใดกำหนดให้องค์กรอื่นใดมีอำนาจหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง มิให้นำบทบัญญัตินั้นมาใช้บังคับแก่องค์กรซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดังกล่าว

(๖) สั่งให้ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาคหรือจังหวัด หยุดการปฏิบัติหน้าที่หรือให้พ้นจากตำแหน่ง

ในกรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้ปฏิบัติงานผู้ใดถูกสั่งให้หยุดการปฏิบัติหน้าที่หรือถูกสั่งให้พ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้งดการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ใด ๆ ในตำแหน่งในระหว่างที่ถูกสั่งให้หยุดการปฏิบัติหน้าที่หรือถูกสั่งให้พ้นจากตำแหน่งนับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง

(๗) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัดตามข้อ ๙

(๘) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการและคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานได้ตามความจำเป็น

(๙) เชิญข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาสอบถามข้อเท็จจริง รวมทั้งเรียกเอกสารจากหน่วยงานของรัฐหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณา

ข้อ ๔ ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒ รวมทั้งคณะอนุกรรมการและคณะทำงานตามข้อ ๓ (๘)

การเบิกจ่ายเบี้ยประชุมของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการ ส่วนการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการอื่นที่จำเป็น ให้เบิกจ่ายได้ตามระเบียบของทางราชการ ทั้งนี้ ให้เบิกจ่ายจากงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ ๕ ให้มีสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวนสิบแปดภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ตามบัญชีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัดโดยการอำนวยการ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่นั้น ๆ และให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดยุทธศาสตร์และบทบาทการพัฒนาภาคต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ทิศทางการดำเนินงานตามข้อ ๓ (๑) นโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด รวมทั้งการพัฒนาด้านอื่น ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบตามศักยภาพและโอกาสของบุคคลและชุมชนในแต่ละพื้นที่

(๒) สนับสนุนการพัฒนาจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การวิจัยและพัฒนา

(๓) กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ

(๔) สนับสนุนการตรวจราชการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ

(๕) ประสานการบริหารงานระหว่างราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เกิดการพัฒนาอย่างบูรณาการในระดับพื้นที่ของหลายจังหวัด โดยยึดการมีส่วนร่วมและประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๖ ให้มีศึกษาธิการภาคเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างในสำนักงานศึกษาธิการภาค มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการภาค และให้มีรองศึกษาธิการภาคจำนวนหนึ่งคน เพื่อช่วยเหลืองานศึกษาธิการภาค ทั้งนี้ ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งรองศึกษาธิการภาคต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง หรือศึกษาธิการจังหวัด อยู่ก่อนวันที่คำสั่งนี้ใช้บังคับ

ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุศึกษาธิการภาค และสั่งบรรจุและแต่งตั้งรองศึกษาธิการภาค จากข้าราชการในกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ ๗ ในแต่ละจังหวัด ให้มีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “กศจ.” ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) ศึกษาธิการภาคในพื้นที่ที่รับผิดชอบ เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และผู้แทนสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นกรรมการ

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินหกคน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒ โดยอย่างน้อยต้องมีผู้แทนองค์กรภาคเอกชน ผู้แทนองค์กรวิชาชีพ และผู้แทนภาคประชาชน ด้านละหนึ่งคน

(๕) ศึกษาธิการจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๖) รองศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

กศจ. อาจแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ข้อ ๘ ให้ กศจ. มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

(๑) อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

(๒) กำหนดยุทธศาสตร์ แนวทางการจัดการศึกษา และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท ประสานและส่งเสริมการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

(๓) พิจารณาและให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาการศึกษา

(๔) พิจารณาและให้ความเห็นชอบกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดในการดำเนินงานในลักษณะตัวชี้วัดร่วมของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(๕) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒

(๖) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(๗) วางแผนการจัดการศึกษาและพิจารณาเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษา

(๘) เสนอคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒ เพื่อแต่งตั้งคณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัดตามข้อ ๙

(๙) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานตามความจำเป็นเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของ กศจ. ซึ่งอย่างน้อยต้องมีคณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ และคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา โดยให้นำองค์ประกอบของ อกศจ. มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในการเสนอและการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานตามวรรคหนึ่ง ต้องคำนึงถึงวงเงินงบประมาณที่ได้รับ ความคุ้มค่า ความประหยัด ความรวดเร็วและไม่เป็นการเพิ่มขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่จำเป็น

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่คณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒ มอบหมาย

ข้อ ๙ ให้ กศจ. เสนอคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒ เพื่อแต่งตั้งคณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “อกศจ.” เพื่อช่วยเหลือหรือกลั่นกรองงานให้แก่ กศจ. เกี่ยวกับการบรรจุ การแต่งตั้ง การโยกย้าย การดำเนินการทางวินัย การกำหนดวิทยฐานะ หรือการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ให้ อกศจ. ตามวรรคหนึ่ง ประกอบด้วย

(๑) กรรมการใน กศจ. จำนวนหนึ่งคน เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) กรรมการใน กศจ. จำนวนสองคน เป็นอนุกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษาในจังหวัดจำนวนสองคน เป็นอนุกรรมการ

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมิได้เป็นกรรมการใน กศจ. จำนวนไม่เกินสามคน เป็นอนุกรรมการ

(๕) ศึกษาธิการจังหวัด เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ในกรณีมีความจำเป็น กศจ. อาจแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้

ข้อ ๑๐ การเบิกจ่ายเบี้ยประชุมของ กศจ. อกศจ. คณะอนุกรรมการและคณะทำงานตามข้อ ๘ (๙) เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการ และการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการอื่น ๆ ที่จำเป็น ให้เบิกจ่ายได้ตามระเบียบของทางราชการ โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ ๑๑ ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

(๑) รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. อกศจ. คณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย

(๒) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ

(๓) สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

(๔) จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

(๖) ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๗) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา

(๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(๙) ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา

(๑๐) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน

(๑๑) ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในจังหวัด

ข้อ ๑๒ ให้มีศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของศึกษาธิการภาค มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รวมทั้งให้มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเฉพาะงานที่เกี่ยวกับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และให้มีรองศึกษาธิการจังหวัด เพื่อช่วยเหลืองานศึกษาธิการจังหวัด จำนวนสามคน

ให้ศึกษาธิการจังหวัด รองศึกษาธิการจังหวัด และข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้ศึกษาธิการจังหวัดดำรงตำแหน่งเทียบกับข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนวยการระดับสูง และผู้ที่จะดำรงตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการประเภทผู้บริหารการศึกษาหรือเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่รองศึกษาธิการภาคอยู่ก่อนวันที่คำสั่งนี้ใช้บังคับ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ข้อ ๑๓ การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดหรือกรุงเทพมหานครตามมาตรา ๕๓ (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ศึกษาธิการจังหวัดโดยความเห็นชอบของ กศจ. เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๑๔ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน กำกับดูแล และบูรณาการการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัดหรือกรุงเทพมหานคร ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มอบอำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล วิชาการ การบริหารทั่วไป งบประมาณ และทรัพย์สินให้กับศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ปฏิบัติราชการแทนในเรื่องนั้น

ให้เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมอบอำนาจในการปฏิบัติราชการตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนให้ศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการแทน

การมอบอำนาจตามวรรคหนึ่งและวรรคสองให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒ กำหนด

ข้อ ๑๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒ กำหนดสถานที่ตั้งของสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้แล้วเสร็จภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่คำสั่งนี้มีผลใช้บังคับ ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวต้องไม่เป็นการเพิ่มหรือกระทบต่อภาระงบประมาณ

ข้อ ๑๖ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่และการดำเนินการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค กศจ. อกศจ. คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค กศจ. อกศจ. คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ตามคำสั่งนี้

ข้อ ๑๗ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่และการดำเนินการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการภาค รองศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และรองศึกษาธิการจังหวัดตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการภาค รองศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และรองศึกษาธิการจังหวัด ตามคำสั่งนี้

ข้อ ๑๘ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการ กิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไปเป็นของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการตามคำสั่งนี้

ข้อ ๑๙ ให้สำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่คำสั่งนี้ใช้บังคับเป็นสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามคำสั่งนี้

ข้อ ๒๐ ให้ศึกษาธิการภาค รองศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และรองศึกษาธิการจังหวัดตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่คำสั่งนี้มีผลใช้บังคับเป็นศึกษาธิการภาค รองศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และรองศึกษาธิการจังหวัดตามคำสั่งนี้