หลักเกณฑ์

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ



คำนำ

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดทำขึ้นตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ประจำปี พ.ศ.2556 ประกอบด้วย

1. หลักเกณฑ์การวางแผนอัตรากำลัง
2. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
3. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
4. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร
5. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
6. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

การจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักเกณฑ์การวางแผนอัตรากำลัง.....	1
หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร.....	39
หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร.....	137
หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร.....	209
หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร.....	286
หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ.....	358

O27 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

หลักเกณฑ์การวางแผนอัตรากำลัง



ITA online

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

หลักเกณฑ์การวางแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาด้านอัตรากำลังเพื่อกำหนดแนวทางในการบริหารอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สามารถนำไปใช้วางแผนกำหนดจำนวนอัตรากำลังในการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง

ตามกฎหมาย/ระเบียบ/หลักเกณฑ์ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. หลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชกา

หลักเกณฑ์การวางแผนอัตรากำลัง

กฎหมาย/ระเบียบ/หลักเกณฑ์

วันที่ประกาศ	ชื่อย่อ	ชื่อเรื่อง
23 ธ.ค. 63	ว 23	หลักเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
14 ธ.ค. 48	ว 24	หลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
14 มิ.ย. 55	ว 19	หลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๒๓

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 สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 รักษาราชการแทน
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย

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 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบรวมสถานศึกษาตั้งแต่ 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

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 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

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

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/ว\๔๓ 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

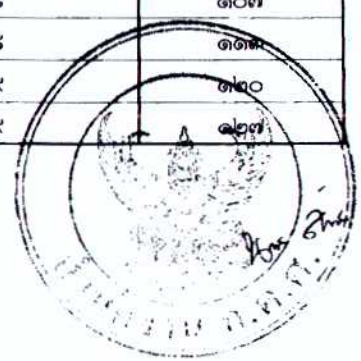
เกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๒๔ 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	๑๑๗
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 ๔๓ 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 ● 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 และสายงานสนับสนุนการศึกษา มารวมกัน 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 = $\frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$

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

<u>ตัวอย่างที่ ๖</u> 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	**๑,๖๑๒**	**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 = <u>จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา x ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์</u> / ชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)

แทนค่า = $\frac{๔๖ \times ๓๐}{๒๐}$

= ๖๙

๒.๒.๒) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

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

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 ไปเปรียบเทียบค่า**ในตารางที่ 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 ไปเปรียบเทียบค่าในตารางที่ 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 ไปเปรียบเทียบค่า**ในตารางที่ 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

ที่ ศธ 0206.3/ว 24

สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

14 ธันวาคม 2548

เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ อธิบดี อธิการบดี และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ด้วยมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดว่าตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะมีในหน่วยงานการศึกษาใด จำนวนเท่าใด และต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างใด ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมาตรา 43 กำหนดว่าให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม ในกรณีที่ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงานของตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งใดที่ ก.ค.ศ. กำหนดเปลี่ยนแปลงไป ให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นใหม่ให้เหมาะสมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

บัดนี้ ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคล่องตัว ก.ค.ศ. จึงมีมติมอบหมายให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการ พิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา ดังนี้

1. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครู ที่ว่างอยู่ เป็นตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อใช้บรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ว่างอยู่ เป็นตำแหน่งครู เพื่อใช้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งครู

3. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงตำแหน่งอยู่ และผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ตามนัยมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แล้ว เป็นตำแหน่งครู เพื่อแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครู

/ การปรับปรุง...

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวในข้อ 1 และข้อ 2 ให้ดำเนินการได้เฉพาะหน่วยงานการศึกษาที่มีจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เกินเกณฑ์ โดยให้นำเกณฑ์การคิดคำนวณอัตรากำลังที่ ก.ค. กำหนดไว้เดิมมาใช้โดยอนุโลมจนกว่า ก.ค.ศ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

ทั้งนี้ มีอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้วให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ออกคำสั่งแล้วส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน 1 ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิราศ สร่างนิทร)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.
10 S.A. 2548

กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 1
โทร. 0 2280 1092
โทรสาร 0 2280 1095



ที่ ศธ 0206.3/ว 7

สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

13 พฤษภาคม 2551

เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ อธิการบดี และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างรายละเอียดและคำอธิบายกรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 ชุด

ด้วย ก.ค.ศ.พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคล่องตัว จึงมีมติมอบหมายให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอน รวม 2 กรณี ดังนี้

1. กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ว่างและไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะกำหนดให้มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ เป็นตำแหน่งครู ในสถานศึกษาเดิม โดยมีเงื่อนไขว่าเมื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้ว จำนวนตำแหน่งครูต้องไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดและจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต้องไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ.กำหนดด้วย

2. กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูที่ว่างและเกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ.กำหนด เป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาเดิม โดยมีเงื่อนไขว่าเมื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้ว จำนวนตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดและอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต้องไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนดด้วย

ทั้งนี้ การคิดคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้นำเกณฑ์การคิดคำนวณอัตรากำลังที่ ก.ค.กำหนดไว้เดิมมาใช้โดยอนุโลม จนกว่า ก.ค.ศ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่นและเมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ออกคำสั่งแล้วส่งสำเนาคำสั่งพร้อมบัญชีรายละเอียดอนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และ

/แบบรายงาน...

แบบรายงานข้อมูลปริมาณงานของสถานศึกษาที่ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว พร้อมสำเนาบันทึกรายงานการประชุมของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการซึ่งได้พิจารณาอนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้น จำนวน 1 ชุด ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน 7 วันนับแต่วันออกคำสั่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายประเสริฐ งามพันธุ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 1
โทร. 0 2280 1092
โทรสาร 0 2280 1095

ที่ ศธ 0206.3/จ7 เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อธิการบดีสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
อธิการบดีสถาบันการพลศึกษา
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต

12 พ.ค. 2551

ร่าง .....
พิมพ์ .....
ทาน .....
หน.ตรวจ .....
ผอ.กพ 1 .....

สิ่งที่ส่งมาด้วย

ตัวอย่างรายละเอียดและคำอธิบายกรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ ลงวันที่ พฤษภาคม 2551)

กรณีที่ 1

ตัวอย่างที่ 1

โรงเรียน	ปริมาณงาน		อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (จำนวนตำแหน่ง)			รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (จำนวนตำแหน่ง)			ตำแหน่งครู (จำนวนตำแหน่ง)		
	ห้องเรียน (ห้อง)	นักเรียน (คน)	เกณฑ์	มี	สรุป	เกณฑ์	มี	สรุป	เกณฑ์	มี	สรุป
ก.	9	304	19	15	ขาด 4	-	1	เกิน 1	18	13	ขาด 5

คำอธิบาย

โรงเรียน ก. มีจำนวนห้องเรียน 9 ห้อง นักเรียน 304 คน ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดจะมีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งครู 18 ตำแหน่ง รวมเป็น 19 ตำแหน่ง และไม่อาจกำหนดให้มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนได้เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนไม่ถึง 360 คน แต่ปัจจุบันมีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งเลขที่ 1024 ที่ว่างอยู่ และตำแหน่งครู 13 ตำแหน่ง รวมเป็น 15 ตำแหน่ง จึงมีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด 4 ตำแหน่ง โดยมีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเกินเกณฑ์ 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งครูต่ำกว่าเกณฑ์ 5 ตำแหน่ง กรณีนี้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาสามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาตำแหน่งเลขที่ 1024 ที่ว่างอยู่ในโรงเรียน ก. เป็นตำแหน่งครูได้

ตัวอย่างที่ 2

โรงเรียน	ปริมาณงาน		อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (จำนวนตำแหน่ง)			รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (จำนวนตำแหน่ง)			ตำแหน่งครู (จำนวนตำแหน่ง)		
	ห้องเรียน (ห้อง)	นักเรียน (คน)	เกณฑ์	มี	สรุป	เกณฑ์	มี	สรุป	เกณฑ์	มี	สรุป
ข.	47	1,760	77	78	เกิน 1	4	5	เกิน 1	72	72	ครบ

/คำอธิบาย...

คำอธิบาย

โรงเรียน ข. มีจำนวนห้องเรียน 47 ห้องนักเรียน1,760 คน ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด จะมีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ 4 ตำแหน่ง ตำแหน่งครู 72 ตำแหน่ง รวมเป็น 77 ตำแหน่ง ปัจจุบันมีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 5 ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง 1 ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งเลขที่ 980 และตำแหน่งครู 72 ตำแหน่ง รวมเป็น 78 ตำแหน่ง จึงมีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยมีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเกินเกณฑ์ 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งครูครบตามเกณฑ์ กรณีนี้หากปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาตำแหน่งเลขที่ 980 ที่ว่างอยู่ในโรงเรียน ข. เป็นตำแหน่งครู จะทำให้ตำแหน่งครูเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด กรณีนี้จึงไม่ใช่กรณีตามที่ ก.ค.ศ.มอบให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ.ส่วนราชการพิจารณา ดังนั้น จึงต้องขออนุมัติ ก.ค.ศ.ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีจำนวนตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดต่อไป

กรณีที่ 2

ตัวอย่างที่ 1

โรงเรียน	ปริมาณงาน		อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (จำนวนตำแหน่ง)			รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (จำนวนตำแหน่ง)			ตำแหน่งครู (จำนวนตำแหน่ง)		
	ห้องเรียน (ห้อง)	นักเรียน (คน)	เกณฑ์	มี	สรุป	เกณฑ์	มี	สรุป	เกณฑ์	มี	สรุป
ง.	12	457	22	22	ครบ	1	-	ขาด 1	20	21	เกิน 1

คำอธิบาย

โรงเรียน ง. มีจำนวนห้องเรียน 12 ห้อง นักเรียน 457 คน ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดจะมีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งครู 20 ตำแหน่ง รวมเป็น 22 ตำแหน่ง ปัจจุบันมีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 ตำแหน่ง ไม่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีตำแหน่งครู 21 ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง 1 ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งเลขที่ 2045 รวมเป็น 22 ตำแหน่ง จึงมีอัตรากำลังครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยมีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งครูเกินเกณฑ์ 1 ตำแหน่ง กรณีนี้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาสามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครู ตำแหน่งเลขที่ 2045 ที่ว่างอยู่ในโรงเรียน ง. เป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาได้

/ตัวอย่างที่ 2...

ตัวอย่างที่ 2

โรงเรียน	ปริมาณงาน		อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (จำนวนตำแหน่ง)			รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (จำนวนตำแหน่ง)			ตำแหน่งครู (จำนวนตำแหน่ง)		
	ห้องเรียน (ห้อง)	นักเรียน (คน)	เกณฑ์	มี	สรุป	เกณฑ์	มี	สรุป	เกณฑ์	มี	สรุป
จ.	54	2,101	113	89	ขาด24	4	3	ขาด 1	108	85	ขาด 23

โรงเรียน จ. มีจำนวนห้องเรียน 54 ห้อง นักเรียน 2,101 คน ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดจะมีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 4 ตำแหน่ง ตำแหน่งครู 108 ตำแหน่ง รวมเป็น 113 ตำแหน่ง ปัจจุบันมีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 3 ตำแหน่ง มีตำแหน่งครู 85 ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง 1 ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งเลขที่ 1199 รวมเป็น 89 ตำแหน่ง จึงมีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยมีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์1 ตำแหน่ง ตำแหน่งครูต่ำกว่าเกณฑ์ 23 ตำแหน่ง กรณีนี้หากปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครูตำแหน่งเลขที่ 1199 ที่ว่างอยู่ในโรงเรียน จ. เป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จะทำให้ตำแหน่งครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดมากยิ่งขึ้น กรณีนี้จึงไม่ใช่กรณีตามที่ ก.ค.ศ. มอบให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการพิจารณา ดังนั้นจึงต้องขออนุมัติ ก.ค.ศ.

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/ว 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) กรณีการรวมสถานศึกษา ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 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) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เฉพาะตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่งเท่านั้น

(2) ให้พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นของผู้ดำรงตำแหน่ง รวมทั้งความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ถูกตัดโอน

(3) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ไม่เกิน 1 ตำแหน่ง ในแต่ละปีการศึกษาเท่านั้น

(4) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันและต่างเขตพื้นที่การศึกษา

(5) เมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว สถานศึกษาที่ถูกตัดโอนต้องไม่ได้รับผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน และสถานศึกษาที่รับการตัดโอนต้องได้รับประโยชน์

(6) เมื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว สถานศึกษาที่ถูกตัดโอนต้องมีอัตรากำลังสายงานการสอนต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าสถานศึกษาที่รับการตัดโอน โดยคิดเป็นร้อยละ

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

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

(1) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เฉพาะตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่งเท่านั้น

(2) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันและต่างเขตพื้นที่การศึกษาที่อยู่ในจังหวัดยะลา 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) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน 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 ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิม ในสถานศึกษาที่ไม่มีหรือมีอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่ 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

(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) ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เฉพาะตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่งเท่านั้น

(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. การพิจารณาตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการที่ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง เพื่อพิจารณาอนุมัติ

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

10. ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการที่รับการตัดโอน ออกคำสั่งตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งสำเนาให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง

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

O27 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร



ITA online

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ตามระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยเคร่งครัด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง คุณมีความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา

ตามกฎหมาย/ระเบียบ/หลักเกณฑ์ ดังนี้

1. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปี พ.ศ. 2564
2. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรณีปกติ) ปี พ.ศ. 2564
4. หลักเกณฑ์และวิธีการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระหว่างส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
5. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา
6. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา
7. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ
8. หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
9. หลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)
10. ซักซ้อมการให้ข้าราชการครูช่วยราชการ
11. ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
12. ระเบียบ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548
13. คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ

หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

กฎหมาย/ระเบียบ/หลักเกณฑ์

วันที่ประกาศ	ชื่อย่อ	ชื่อเรื่อง
31 พ.ค. 64	ว 2480	การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. 2564
12 พ.ค.64	ว 7	หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
7 ธ.ค. 63	ว 7316	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรณีปกติ) ปี พ.ศ. 2564
26 พ.ย. 62	ว 13	หลักเกณฑ์และวิธีการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระหว่างส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
26 เม.ย. 62	ว 8	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา
20 พ.ย. 61	ว 21	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา
17 ส.ค. 61	ว 11	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ
6 มิ.ย. 61	ว 5	หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
28 ก.ย. 60	ว 30	หลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)
12 มิ.ย. 57	ว 2384	ซักซ้อมการให้ข้าราชการครูช่วยราชการ
11 พ.ย. 57	ว 4870	ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4 ต.ค. 48	-	ระเบียบ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548
3 เม.ย. 60	19/2560	คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ

ด่วนที่สุด

ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว๒๔๘๐



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๗ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๖ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๓
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ส๖๑ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง รายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนในการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ ก.ค.ศ. มีมติให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ - ๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ใช้บังคับกับทุกส่วนราชการตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ความแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาแล้ว เพื่อให้การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 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. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อมูลจำนวนนักเรียน ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ และใช้ข้อมูลจำนวนนักเรียนดังกล่าวไปตลอดการย้ายประจำปี

๒. รายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนในการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

/๓. สถานศึกษา...

๓. สถานศึกษาที่ต้องกำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำหรับการย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ประเภทที่ ๑ การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่ม ๒ การย้ายผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาที่มีสภาพความยากลำบากในการจัดการศึกษา ข้อ ๑ สถานศึกษาที่จะใช้รับย้าย ข้อ ๑.๑ เป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่สูง ในถิ่นทุรกันดาร พื้นที่เกาะ พื้นที่เสี่ยงภัยหรือชายแดน ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดโดยสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหรือตามประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง กำหนดสำนักงานในพื้นที่พิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และหรือประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง กำหนดสำนักงานในพื้นที่พิเศษ เพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และหรือประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง กำหนดสำนักงานในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นสำนักงานในพื้นที่พิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ทั้งนี้ สามารถตรวจสอบรายชื่อสถานศึกษาดังกล่าวได้ที่ http://personnel.obec.go.th และ www.cgd.go.th สำหรับสถานศึกษาที่ต้องกำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพเป็นพิเศษนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่กำหนด

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. ๒๕๖๔

ด้วย ก.ค.ศ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๗ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ มีมติให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๖ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๓ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/๙๖๑ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๔ และได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ใช้บังคับกับทุกส่วนราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

เพื่อให้การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนในการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

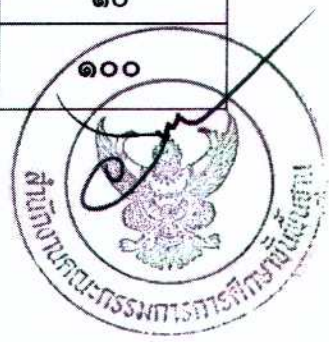
(นายอัมพร พินรสา)
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนในการประเมิน
ตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การย้ายกรณีปกติ)
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

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 ด้านความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา ตามตัวชี้วัดที่กำหนด 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 ด้านความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา ตามตัวชี้วัดที่กำหนด ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี นับถึงวันสุดท้ายของกำหนดการยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี โดยมีเนื้อหาความยาว ไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A๔ แบบอักษร TH Sarabun PSK ขนาดตัวอักษร ๑๖ พอยท์ ภาคผนวกหรือเอกสารอ้างอิงแนบท้ายไม่เกิน ๑๐ หน้า โดยไม่รับพิจารณาเอกสารผ่านทาง QR Code

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่ม

๒. รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และคะแนนการประเมิน

ที่	องค์ประกอบ / ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
	๒.๓ ขนาดสถานศึกษาที่ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือประเภทของสถานศึกษาและประสบการณ์ด้านการศึกษาพิเศษ	(๑๐)	พิจารณาจากขนาดสถานศึกษาที่ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา สังกัด สพท. ตามข้อ ๒.๓.๑ ขนาดสถานศึกษาให้เป็นไปตามที่ สพฐ.กำหนดตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๗ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ สำหรับการขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาสังกัด 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	



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	

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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	

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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	(๑๐)	พิจารณาจากการเขียนสรุปผลการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ตามตัวชี้วัดที่กำหนด ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี นับถึงวันสุดท้ายของกำหนดการยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี โดยมีเนื้อหาความยาวไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A๔ แบบอักษร TH Sarabun PSK ขนาดตัวอักษร ๑๖ พอยท์ ภาคผนวกหรือเอกสารอ้างอิงแนบท้ายไม่เกิน ๑๐ หน้า โดยไม่รับพิจารณาเอกสารผ่านทาง QR Code
	๑) สอดคล้อง เหมาะสม น้อย	๗	
	๒) สอดคล้อง เหมาะสม ปานกลาง	๘	
	๓) สอดคล้อง เหมาะสม มาก	๙	
	๔) สอดคล้อง เหมาะสม มากที่สุด	๑๐	

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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 ๐๒๐๖.๔/ว ๗

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๑๒ 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 ภศจ. 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 แล้วแต่กรณีกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนในการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย 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. แล้วให้ประกาศตำแหน่งว่างทันทีให้ทราบโดยทั่วกันโดยวิธีปิดประกาศ 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

สำนักงาน ก.ค.ศ.

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 นำรายชื่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ประสงค์จะให้ย้าย เสนอคณะทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตภายในจังหวัด ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลและจัดทำรายละเอียด ก่อนเสนอ อกศจ. พิจารณา

สำหรับการย้ายผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ นำรายชื่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ประสงค์จะให้ย้าย เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพิจารณา

สำนักงาน ก.ค.ศ.

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

การย้ายผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษของทุกส่วนราชการให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

ซ. 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) แล้ว จะไม่ขอระงับหรือเปลี่ยนแปลงไม่ว่ากรณีใด 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/ว ๗๓๑๖



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรณีปกติ) ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดทุกจังหวัด

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ปฏิทินการดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรณีปกติ) ปี พ.ศ. ๒๕๖๔
๒. รายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรณีปกติ) ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

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. ๒๕๖๔ และรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบการย้ายที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัมพร พินะสา)
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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

ปฏิทินการดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรณีปกติ) ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

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 ๘ มกราคม ๒๕๖๔	
๒	ข้าราชการครูยื่นคำร้องขอย้าย พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณาผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ	ระหว่างวันที่ ๘ - ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔ (๑๕ วันทำการ)	
๓	สถานศึกษารวบรวมคำร้องขอย้ายและเอกสารประกอบการพิจารณา พร้อมความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน/การระบุวิชาเอกที่ต้องการทดแทนตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา ส่งไปยัง สพท./สศศ. ของผู้ประสงค์ขอย้าย	ภายในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	
๔	**กรณีขอย้ายไป สพท./สศศ. ในจังหวัดเดียวกัน** สพท./สศศ. ของผู้ประสงค์ขอย้าย ตรวจสอบและพิจารณา รวบรวมคำร้องขอย้าย พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณา ส่งไปยัง สพท./สศศ. ที่รับย้าย **กรณีขอย้ายไปต่างจังหวัด** สพท./สศศ. ของผู้ประสงค์ขอย้าย ตรวจสอบและพิจารณา รวบรวมคำร้องขอย้าย และเอกสารประกอบการพิจารณา พร้อมมติ กศจ./อ.ก.ค.ศ. สศศ. ส่งไปยัง สพท./สศศ. ที่รับย้าย	ภายในวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	
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. ตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๔ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙ ข้อ ๗		

ปฏิทินการดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรณีปกติ) ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	กิจกรรม	รอบที่ ๑	รอบที่ ๒
๑๐	ศธจ. เสนอ อกศจ./กศจ. พิจารณาอนุมัติการย้าย สำหรับ สศศ. เสนอ อ.ก.ค.ศ. สศศ. พิจารณาอนุมัติการย้าย	ระหว่างวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ - ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔	ระหว่างวันที่ ๑๕ กันยายน - ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔
๑๑	ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งย้ายและแต่งตั้ง ตามมติ กศจ./ อ.ก.ค.ศ. สศศ.	ภายในวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔	ภายในวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

หมายเหตุ : ในแต่ละรอบการย้ายอาจมีการพิจารณาย้ายมากกว่าหนึ่งครั้งก็ได้

รายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรณีปกติ) ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน	กรอบการพิจารณา
๑	**ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือวิชาเอกตามความจำเป็นของสถานศึกษา**	**(๔๐ คะแนน)**	**พิจารณาจาก** - การลงรายการคุณวุฒิในสำเนา ก.พ.๗ หรือ
	๑.๑ ความรู้	**(๕ คะแนน)**	ก.ค.ศ.๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีเจ้าหน้าที่
	(๑) ปริญญาเอก	๕ คะแนน	งานทะเบียนประวัติลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้อง
	(๒) ปริญญาโท	๔ คะแนน	- สำเนาปริญญาบัตร หรือหนังสือรับรองคุณวุฒิ
	(๓) ปริญญาตรี	๓ คะแนน	ให้ผู้ขอย้ายรับรองสำเนาถูกต้อง
	(๔) ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒ คะแนน	
	๑.๒ ความสามารถ	**(๑๕ คะแนน)**	**พิจารณาจาก**
	๑.๒.๑ ผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียน/สถานศึกษา	**(๑๐ คะแนน)**	โครงการ/กิจกรรม ที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพของผู้เรียน/สถานศึกษา และมีผลการดำเนินงานแล้วเสร็จ
	(๑) รับผิดชอบ ๕ โครงการ/กิจกรรม	๑๐ คะแนน	โดยผู้ขอย้ายเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมนั้น ๆ
	(๒) รับผิดชอบ ๔ โครงการ/กิจกรรม	๘ คะแนน	ให้แนบคำสั่งของโรงเรียนที่มอบหมายให้ปฏิบัติงาน
	(๓) รับผิดชอบ ๓ โครงการ/กิจกรรม	๖ คะแนน	โดยมีผู้ขอย้ายและผู้บังคับบัญชาลงลายมือชื่อ
	(๔) รับผิดชอบ ๒ โครงการ/กิจกรรม	๔ คะแนน	รับรองสำเนาถูกต้อง
	(๕) รับผิดชอบ ๑ โครงการ/กิจกรรม	๒ คะแนน	
	(๖) ไม่มี	๐ คะแนน	
	๑.๒.๒ การได้รับมอบหมายงานอื่นในสถานศึกษา	**(๕ คะแนน)**	**พิจารณาจาก**
	(๑) รับผิดชอบ ๕ งาน	๕ คะแนน	งานอื่น ๆ นอกเหนือจากกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น
	(๒) รับผิดชอบ ๔ งาน	๔ คะแนน	- งานวิชาการ
	(๓) รับผิดชอบ ๓ งาน	๓ คะแนน	- งานบริหารงานบุคคล
	(๔) รับผิดชอบ ๒ งาน	๒ คะแนน	- งานแผนงานและงบประมาณ
	(๕) รับผิดชอบ ๑ งาน	๑ คะแนน	- งานบริหารงานทั่วไป
	(๖) ไม่มี	๐ คะแนน	- งานกิจกรรมนักเรียน - งานลูกเสือ เนตรนารี - งานชุมชน - งานแนะแนว - งานยาเสพติด ฯลฯ ให้แนบคำสั่งของโรงเรียนที่มอบหมายให้ปฏิบัติงาน โดยมีผู้ขอย้ายและผู้บังคับบัญชาลงลายมือชื่อ รับรองสำเนาถูกต้อง
	๑.๓ ประสบการณ์การสอน	**(๑๐ คะแนน)**	**พิจารณาจาก**
	(๑) ประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาที่สังกัดประเภทเดียวกันกับที่ขอย้าย	๑๐ คะแนน	ประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาที่สังกัดประเภทเดียวกันกับที่ขอย้าย หมายถึง
	(๒) ประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาที่สังกัดไม่ตรงกับประเภทเดียวกันกับที่ขอย้าย	๕ คะแนน	สังกัด สพป. ไป สังกัด สพป. หรือ สังกัด สพม. ไป สังกัด สพม. หรือ สังกัด สศศ. ไป สังกัด สศศ.

รายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรณีปกติ) ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน	กรอบการพิจารณา
	๑.๔ วิชาเอก ตามความจำเป็นของสถานศึกษา	**(๑๐ คะแนน)**	**พิจารณาจาก**
	(๑) วิชาเอกตรงตามความต้องการของสถานศึกษา	๑๐ คะแนน	สำเนา ก.พ.๗ หรือ ก.ค.ศ.๑๖ หรือเอกสารหลักฐานที่แสดงถึงประสบการณ์การสอนที่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา
	(๒) วิชาเอกไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา แต่มีประสบการณ์วิชาที่สอนตรงตามความต้องการของสถานศึกษา	๘ คะแนน	กรณีสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้คำนึงถึงมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษา ตามหนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๑๙๑๖ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙
	(๓) วิชาเอกไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา และไม่มีประสบการณ์วิชาที่สอนตรงตามความต้องการของสถานศึกษา	๐ คะแนน	
๒	**ลำดับสถานศึกษาที่ผู้ขอย้ายมีความประสงค์จะย้ายไปปฏิบัติงาน**	**(๕ คะแนน)**	**พิจารณาจาก** คำร้องขอย้ายที่ผู้ขอย้ายระบุชื่อโรงเรียน ทั้งนี้ กรณีระบุชื่อโรงเรียนที่ขอย้ายเกินกว่า ๔ โรงเรียน หรือระบุว่าโรงเรียนใดก็ได้ ให้ถือว่าอยู่ลำดับที่ ๕
	(๑) ลำดับที่ ๑	๕ คะแนน	
	(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** สำเนา ก.พ.๗ หรือ ก.ค.ศ.๑๖ ให้นับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้าย โดยไม่นับรวมเวลาราชการทวีคูณ ถ้าเศษของปี ตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป นับเป็น ๑ ปี
	(๑) ตั้งแต่ ๑๐ ปี ขึ้นไป	๑๐ คะแนน	
	(๒) ตั้งแต่ ๑ - ๙ ปี	ปีละ ๑ คะแนน	
๔	**สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน**	**(๑๐ คะแนน)**	**พิจารณาจาก** รายชื่อสถานศึกษาตามประกาศ**พื้นที่พิเศษของ**กระทรวงการคลังที่ประกาศใช้อยู่ในวันสุดท้ายที่ยื่นคำร้องขอย้าย (สามารถติดตามและดาวน์โหลดได้จากเว็ปไซต์ของ **www.cgd.go.th หรือ เว็ปไซต์ของ สพร.สพฐ.** http://personnel.obec.go.th)
	(๑) ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษตามประกาศกระทรวงการคลัง	๑๐ คะแนน	
	(๒) ตั้งอยู่ในพื้นที่ปกติ	๘ คะแนน	
๕	**เหตุผลการขอย้าย**	**(๑๐ คะแนน)**	**พิจารณาจากเอกสารที่สอดคล้องกับเหตุผลการขอย้าย**
	(๑) อยู่รวมกับคู่สมรส/ดูแลบิดามารดา หรือบุตร	๑๐ คะแนน	๑. สำเนาทะเบียนบ้านผู้ขอย้าย
	(๒) กลับภูมิลำเนา	๘ คะแนน	๒. สำเนาทะเบียนบ้านคู่สมรส บิดา มารดา บุตร
	(๓) อื่น ๆ	๖ คะแนน	๓. สำเนาทะเบียนสมรส ๔. ใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐ ๕. เอกสารอื่น ๆ

รายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรณีปกติ) ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน	กรอบการพิจารณา
๖	**ความอาวุโสตามหลักราชการ**	**(๒๐ คะแนน)**	**พิจารณาจาก**
	๖.๑ วิทยฐานะ	**(๑๐ คะแนน)**	สำเนา ก.พ.๗/ก.ค.ศ.๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีเจ้าหน้าที่
	(๑) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ	๑๐ คะแนน	งานทะเบียนประวัติ ลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้อง
	(๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ	๘ คะแนน	สำหรับอายุราชการให้นับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่น
	(๓) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	๖ คะแนน	คำร้องขอย้าย โดยไม่นับรวมเวลาราชการทวีคูณ
	(๔) วิทยฐานะชำนาญการ	๔ คะแนน	ถ้าเศษของปี ตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป นับเป็น ๑ ปี
	(๕) ไม่มีวิทยฐานะ	๒ คะแนน	
	๖.๒ อายุราชการ	**(๑๐ คะแนน)**	
	(๑) อายุราชการ ๒๐ ปีขึ้นไป	๑๐ คะแนน	
	(๒) อายุราชการ ๑ - ๑๙ ปี	ปีละ ๐.๕ คะแนน	
๗	**ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาที่รับย้าย**	**(๕ คะแนน)**	**พิจารณาจาก**
	(๑) เห็นควรรับย้าย	๕ คะแนน	รายงานการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
	(๒) ไม่เห็นควรรับย้าย	๔ คะแนน	หรือหลักฐานอื่น
			กรณีไม่มีความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
			ให้ถือว่า เห็นควรรับย้าย
รวม		**(๑๐๐ คะแนน)**	

หมายเหตุ

๑. หากผู้ประสงค์ขอย้ายไม่แนบเอกสารหลักฐานประกอบหรือไม่รับรองสำเนาเอกสาร จะไม่ได้รับการพิจารณาคะแนน ในองค์ประกอบ/ตัวชี้วัด นั้น ๆ

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



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ ว ๑๓

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระหว่างส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระหว่างส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๕๗ เกี่ยวกับการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้ายและการโอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระหว่างส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอุษณีย์ ธโนศวรรย์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๓
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๑๐๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ระหว่างส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒)

เพื่อให้การดำเนินการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระหว่างส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นผลดีแก่ทางราชการ

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ข้อ ๘ (๑)

ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระหว่างส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ไว้ดังนี้

๑. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

การโอน หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ของส่วนราชการหนึ่ง ไปดำรงตำแหน่งเดิม สังกัดส่วนราชการอื่น ในกระทรวงศึกษาธิการ

๒. ให้ผู้ประสงค์ขอโอน เสนอคำร้องตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ต่อส่วนราชการที่สังกัด เพื่อพิจารณาและส่งคำร้องให้ส่วนราชการอื่นที่ขอโอนไป

๒.๑ การโอนไปสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ส่งคำร้องถึงเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน หรือเลขาธิการ กศน. แล้วแต่กรณี

๒.๒ การโอนไปสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ส่งคำร้องถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี

๓. การโอนไปสังกัดส่วนราชการตามข้อ ๒.๑ ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา หากมีอัตราว่าง ที่มีอัตราเงินเดือน และมิใช่เป็นตำแหน่งที่รอการเลิกหรือยุบ หรือตำแหน่งที่มีเงื่อนไขตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนด หรือตำแหน่งที่สงวนไว้ และประสงค์จะรับโอน ให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณา

๔. การโอนไปสังกัดส่วนราชการตามข้อ ๒.๒ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณา หากมีอัตราว่าง ที่มีอัตราเงินเดือน และมิใช่เป็นตำแหน่งที่รอการเลิกหรือยุบ หรือตำแหน่งที่มีเงื่อนไข

/ตามที่...

ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนด หรือตำแหน่งที่สงวนไว้และประสงค์จะรับโอน ให้เสนอ กศจ. พิจารณา

๕. การพิจารณารับโอน ให้พิจารณาข้อมูลของผู้ขอโอนตามเอกสารหลักฐานและเงื่อนไขตามแบบคำร้องขอโอนที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยคำนึงถึงปริมาณงานของสถานศึกษา เหตุผลความจำเป็นความต้องการและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และกำหนดรายละเอียดประกอบการพิจารณาได้ตามความเหมาะสม

๖. กรณีผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณาแล้วไม่รับโอน คำร้องนั้นให้ยกเลิกและแจ้งให้ส่วนราชการต้นสังกัดของผู้ขอโอน ทราบ

๗. กรณีผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณาแล้วรับโอน ให้ออกคำสั่งรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิม วิทยฐานะและอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และจัดส่งสำเนาคำสั่งพร้อมบัญชีรายละเอียดการรับโอน จำนวน ๑ ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง

๘. การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ กศจ. แล้วแต่กรณี พิจารณา หากเห็นว่าสมควรรับโอน ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

๙. การรับโอน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้อย่างเคร่งครัด หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการโดยมิชอบใด ๆ ให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งนั้น

๑๐. กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

รูปถ่าย ๑ นิ้ว
ถ่ายไว้ไม่เกิน ๖ เดือน

แบบคำร้องขอโอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ระหว่างส่วนราชการ ในกระทรวงศึกษาธิการ

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง ขอโอน

เรียน หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ด้วยข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....อายุ.....ปี

เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... เลขประจำตัวประชาชน.....

ปัจจุบันเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....

รับเงินเดือนอันดับ คศ. ..... อัตรา.....บาท หน่วยงานการศึกษา.....

ส่วนราชการ.....กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่.....หมู่ที่.....

ถนน.....ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....โทรสาร.....e-mail.....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อข้าพเจ้าได้ เลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....

ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์บ้าน.....โทรศัพท์เคลื่อนที่.....โทรสาร.....e-mail.....

มีความสมัครใจขอโอนมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง.....สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....หรือส่วนราชการ.....

เหตุผลการขอโอน.....

.....

ข้าพเจ้าได้จัดส่งเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณา โดยมีผู้รับรองสำเนาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีดังนี้

- ○ ๑. สำเนาปริญญาบัตร หรือเอกสารหลักฐานอื่นที่แสดงการสำเร็จการศึกษา
- ○ ๒. สำเนาใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ที่ยังไม่หมดอายุ
- ○ ๓. สำเนาทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ.๗ หรือ ก.ค.ศ.๑๖) ที่มีรายละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์ ตั้งแต่วันที่เริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน
- ○ ๔. หนังสือยินยอมให้โอนของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓
- ○ ๕. สำเนาเอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) เช่น หนังสือสำคัญการเปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุล ใบสำคัญการสมรส เป็นต้น

/ข้าพเจ้า...

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้าพเจ้า

- ○ ๑. ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา
- ○ ๒. ไม่อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการเพื่อชดใช้ทุน
- ○ ๓. ไม่อยู่ระหว่างมีเงื่อนไขห้ามโอน ย้าย หรือเปลี่ยนตำแหน่ง
- ○ ๔. ไม่อยู่ระหว่างถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือจรรยาบรรณวิชาชีพ หรือไม่เคยกระทำผิดวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ
- ○ ๕. ไม่อยู่ระหว่างถูกดำเนินคดีอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- ○ ๖. ไม่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีล้มละลาย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ความเห็นและคำรับรองของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

.....

.....

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

.....

.....

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ความเห็นและคำยินยอมให้โอนของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓

.....

.....

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/๑๙

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๖ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๗ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๕
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๘ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๕
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๓ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐
๕. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๖. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๗. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๓ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ – ๗ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติแล้ว นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ – ๗

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับกับทุกส่วนราชการตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ทั้งนี้ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ – ๗ ก่อนหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ใช้บังคับและยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุภัทร ธีรเสนานนท์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๔๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๙๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/๑๘ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๒)

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีความยืดหยุ่น คล่องตัว สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และหลักการในการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล ประกอบกับกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้สถานศึกษามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๕๗ และมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ข้อ ๘ (๑) และกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนั้น ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

๑. ส่วนราชการ หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๓. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

๓.๑ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดส่วนราชการที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓.๑.๒ มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๓.๑.๓ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

๓.๑.๔ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

๓.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดส่วนราชการที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓.๒.๒ มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๓.๒.๓ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

๓.๒.๔ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

๔. การดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ หากปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการคัดเลือกในครั้งนั้นได้ และรายงานให้ส่วนราชการ และ ก.ค.ศ. ทราบ

๕. ให้ส่วนราชการ ดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ดังนี้

๕.๑ กำหนดองค์ประกอบในการคัดเลือกให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี รวมทั้ง ตัวชี้วัด และคะแนน

๕.๒ กำหนดวิธีการและเงื่อนไขในการสมัครของผู้สมัคร

๕.๓ กำหนดวิธีการคัดเลือก ตามความเหมาะสม

๕.๔ กำหนดเกณฑ์การตัดสิน

๕.๕ กำหนดเงื่อนไขระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก

๕.๖ กำหนดวิธีการเรียกตัวและเงื่อนไขการบรรจุและแต่งตั้ง

๕.๗ กำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๕.๘ กำหนดองค์ประกอบการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามข้อตกลง รวมทั้งตัวชี้วัด คะแนนการประเมิน เกณฑ์การตัดสิน กรรมการประเมิน และวิธีการประเมิน

ทั้งนี้ เมื่อส่วนราชการดำเนินการ ตามข้อ ๕.๑ – ๕.๘ แล้ว ให้นำเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนแจ้ง กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ดำเนินการต่อไป

๖. ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ดังนี้

๖.๑ กำหนดวันและเวลาในการคัดเลือก

๖.๒ กำหนดตำแหน่งว่างที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง

๖.๓ จัดทำประกาศรับสมัครตามรายละเอียดที่ส่วนราชการ หรือ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี กำหนด รวมทั้งคุณสมบัติและเงื่อนไขที่กำหนดตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

๖.๔ ตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือก ตามวิธีการคัดเลือกที่ส่วนราชการกำหนด

ทั้งนี้ การบริหารจัดการเกี่ยวกับการดำเนินการคัดเลือก กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี อาจแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

๗. การบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ โดยความเห็นชอบของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้ดำเนินการออกคำสั่ง พร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ส่วนราชการ และสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานละ ๑ ชุด ภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

๘. ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ต้องได้รับการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นระยะเวลา ๖ เดือน ตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และวิธีการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ และตามข้อตกลงที่ส่วนราชการกำหนด โดยให้มีการประเมิน ๒ ครั้ง ๆ ละ ๓ เดือน หากผลการประเมินใน ๓ เดือนแรก ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ เพื่อพัฒนาตนเองและปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเมื่อครบ ๓ เดือนหลัง ให้มีการประเมินครั้งที่ ๒ แล้วให้ผู้ประเมินสรุปผลการประเมิน หากผลการประเมินรวมทั้ง ๒ ครั้ง ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้ผู้รับการประเมินปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ต่อไป แต่หากผลการประเมินรวมทั้ง ๒ ครั้ง ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้ดำเนินการตามมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยให้ผู้ที่มีอำนาจตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดำเนินการสั่งย้ายและแต่งตั้งผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินรายนั้นไปดำรงตำแหน่งเดิมซึ่งเป็นตำแหน่งก่อนเข้าสู่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ดังนี้

๘.๑ ให้สั่งย้ายหรือเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อแต่งตั้งให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งเดิมในหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๘.๒ กรณีหน่วยงานการศึกษาไม่มีอัตรากำลังในตำแหน่งเดิมซึ่งเป็นตำแหน่งก่อนเข้าสู่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ตามข้อ ๘.๑ ให้ขออนุมัติ ก.ค.ศ. เพื่อกำหนดอัตรากำลังทดแทน

ในกรณีที่ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ได้ออกจากราชการก่อนครบระยะเวลาประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ๖ เดือน เช่น ลาออกจากราชการ หรือเกษียณอายุราชการ หรือเสียชีวิต เป็นต้น ให้ยุติการประเมิน ณ วันที่ออกจากราชการ โดยให้ถือว่าออกจากราชการในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งนั้น

๙. กรณีที่ตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี รายใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามประกาศรับสมัครและตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ หากผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไปแล้ว ต้องถูกเพิกถอนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และจะเรียกร้องสิทธิใด ๆ มิได้

๑๐. การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการก่อนหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ใช้บังคับ และยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

๑๑. กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๑

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๘ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙
๒. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/๕๗๘๘ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ทราบและถือปฏิบัติ ต่อมาตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ขอปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ทั้งนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ได้มีมติเห็นชอบให้ กศจ. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอุษณีย์ ธโนศวรรย์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๔๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๙๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๒๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑)

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในภูมิภาค เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ประกอบกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษาและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๕๗ และมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๑ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ข้อ ๘ (๑) กำหนดให้อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเป็นของ กศจ. ดังนั้น ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ใช้สำหรับการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

๒.๑ ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒.๒ มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๒.๓ มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่น ที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

๒.๔ ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เคยดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ

(๒) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(๓) ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(๔) เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(๕) ศึกษานิเทศก์ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หรือหัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๖) บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หรือหัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๗) ครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ

๒.๕ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

๓. กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ดำเนินการคัดเลือกพร้อมกัน ให้ผู้สมัครเลือกสมัครในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้เพียงแห่งเดียวเท่านั้น หากปรากฏว่าผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกสมัครเกินกว่าหนึ่งแห่งจะตัดสิทธิการคัดเลือกทั้งหมด

ทั้งนี้ ในวันสมัครเข้ารับการคัดเลือก ผู้สมัครต้องรับรองตนเองด้วยว่า ในวันบรรจุและแต่งตั้งตนเองไม่ติดเงื่อนไขอื่นใดที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับผู้สมัครที่ปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ฯ ต้องรับรองตนเองด้วยว่า หากตนเองเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก ในวันบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่ติดเงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ฯ หรือเงื่อนไขอื่นใดที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. การกำหนดวันและเวลาในการคัดเลือก ให้ดำเนินการดังนี้

๔.๑ การดำเนินการคัดเลือกครั้งแรกตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดวันและเวลาในการดำเนินการคัดเลือกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษพร้อมกัน

๔.๒ การดำเนินการคัดเลือกกรณีที่มีตำแหน่งว่างเกิดขึ้นภายหลังจากการดำเนินการคัดเลือกตามข้อ ๔.๑ ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี กำหนดวันและเวลาในการดำเนินการคัดเลือกตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงช่วงเวลาการพัฒนาก่อนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๕. ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกโดยให้ดำเนินการดังนี้

๕.๑ กำหนดจำนวนตำแหน่งว่าง แยกเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี

๕.๒ ดำเนินการและบริหารจัดการเกี่ยวกับการออกข้อสอบ ภาค ก ความรู้และความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่ กำหนดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด คะแนนการประเมิน และวิธีการประเมิน ภาค ข ความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ และ ภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๕.๓ กำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๕.๔ กำหนดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด คะแนนการประเมิน กรรมการประเมิน และวิธีการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่

๕.๕ กำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ให้มีระยะเวลาที่เหมาะสม โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินสองปี

๕.๖ ประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน โดยระบุรายละเอียด ดังนี้

(๑) คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก

(๒) วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร

(๓) จำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง แยกเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี

(๔) หลักสูตรการคัดเลือก ภาค ก ความรู้และความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่ และองค์ประกอบ ตัวชี้วัด คะแนนการประเมิน และวิธีการประเมิน ภาค ข ความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และ ภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่ง

(๕) ข้อตกลงในการปฏิบัติงานในหน้าที่

(๖) องค์ประกอบ ตัวชี้วัด คะแนนการประเมิน และวิธีการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่

(๗) ระยะเวลาการประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ตามที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี กำหนด

(๘) เงื่อนไขกรณีผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ต้องได้รับการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นระยะเวลา ๑ ปี โดยให้มีการประเมิน ๒ ครั้ง ทุก ๖ เดือน หากผลการประเมินใน ๖ เดือนแรก ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ เพื่อพัฒนาตนเองและปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเมื่อครบ ๖ เดือนหลัง ให้มีการประเมินครั้งที่ ๒ แล้วให้ผู้ประเมินสรุปผลการประเมิน หากผลการประเมินรวมทั้ง ๒ ครั้ง ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้ผู้รับการประเมินปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาต่อไป แต่หากผลการประเมินรวมทั้ง ๒ ครั้ง ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน จะดำเนินการตามมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยจะสั่งย้ายและแต่งตั้งผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์รายนั้น ไปดำรงตำแหน่งเดิมซึ่งเป็นตำแหน่งก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ทั้งนี้ ผลการประเมินของคณะกรรมการเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

(๙) ผู้ได้รับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ต้องผ่านการพัฒนาก่อนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดด้วย

(๑๐) เงื่อนไขกรณีที่ตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครรายใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามประกาศรับสมัครและตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ทั้งนี้ หากผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ต้องถูกเพิกถอนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และจะเรียกร้องสิทธิใด ๆ มิได้

(๑๑) ข้อความอื่นที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกควรทราบ

ทั้งนี้ ให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย และให้ส่งประกาศทางไปรษณีย์ลงทะเบียนหรือทางอินเทอร์เน็ต ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน ก.ค.ศ. และหน่วยงานที่เห็นสมควร ตลอดทั้งประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ตและทางสื่อต่าง ๆ

๕.๗ ดำเนินการรับสมัครคัดเลือกไม่น้อยกว่าเจ็ดวันไม่เว้นวันหยุดราชการ โดยให้ผู้สมัครยื่นสมัครตามแบบและวิธีการที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี กำหนด และให้ดำเนินการตรวจสอบเอกสารและคุณสมบัติของผู้สมัครให้ถูกต้องตรงตามที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัคร

๕.๘ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก ภาค ก โดยแยกเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พร้อมวัน เวลา และสถานที่คัดเลือก ตลอดจนระเบียบการปฏิบัติของผู้เข้าสอบ ระเบียบอื่น ๆ เกี่ยวกับการคัดเลือก และข้อความอื่นที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกควรทราบทางอินเทอร์เน็ตและทางสื่อต่าง ๆ

๕.๙ ดำเนินการทดสอบ ภาค ก ความรู้และความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่

๕.๑๐ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ภาค ก ที่ได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ และมีสิทธิเข้ารับการประเมิน ภาค ข และ ภาค ค เรียงตามลำดับเลขประจำตัวผู้สมัคร โดยแยกเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้ดำเนินการประเมิน ภาค ข และ ภาค ค หลังจากวันประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน ภาค ข และ ภาค ค ไม่น้อยกว่าสามวัน

๕.๑๑ ดำเนินการประเมิน ภาค ข ความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ และ ภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และวิธีการที่กำหนด

๕.๑๒ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกที่ได้คะแนน ภาค ข และ ภาค ค แต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ และได้คะแนนรวม ภาค ก ภาค ข และ ภาค ค ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ เรียงลำดับที่จากผู้ที่ได้คะแนนรวมจากมากไปหาน้อย โดยแยกเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี

๖. การคัดเลือกให้ดำเนินการตามหลักสูตรและวิธีการคัดเลือก ดังนี้

ภาค ก ความรู้และความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ประเมินด้วยวิธีการสอบข้อเขียน โดยเน้นการศึกษา การวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ในการบริหารงานในหน้าที่และการนำไปใช้เป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ การบริหารงานทั่วไป และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานในหน้าที่

ภาค ข ความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ (คะแนนเต็ม ๑๕๐ คะแนน)

(๑) การประเมินประวัติและประสบการณ์ (๕๐ คะแนน)

(๒) การประเมินผลงาน (๕๐ คะแนน)

(๓) การประเมินศักยภาพ (๕๐ คะแนน)

โดยให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี กำหนดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด คะแนนการประเมิน และวิธีการประเมิน

ภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

ประเมินวิสัยทัศน์แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาและสัมภาษณ์ โดยให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี กำหนดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด คะแนนการประเมิน และวิธีการประเมิน

๗. เกณฑ์การตัดสิน

๗.๑ ผู้ผ่านการคัดเลือก ภาค ก ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ จึงจะมีสิทธิเข้ารับการประเมิน ภาค ข และ ภาค ค

๗.๒ ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนน ภาค ข และ ภาค ค แต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ และได้คะแนนรวม ภาค ก ภาค ข และ ภาค ค ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ โดยให้ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเรียงลำดับที่ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากมากไปหาน้อย แยกเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี

กรณีที่ผู้ได้รับการคัดเลือก ได้คะแนนรวม ภาค ก ภาค ข และ ภาค ค เท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนน ภาค ข มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่ดีกว่า หากยังได้คะแนน ภาค ข เท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนน ภาค ค มากกว่าเป็นผู้ที่อยู่ในลำดับที่ดีกว่า หากยังได้คะแนน ภาค ค เท่ากันอีก ให้ผู้ที่อาวุโสกว่าตามแนวปฏิบัติการจัดลำดับอาวุโสในราชการ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นผู้ที่อยู่ในลำดับที่ดีกว่า

๘. การดำเนินการคัดเลือก กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี อาจแต่งตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการคัดเลือกตามความจำเป็นและความเหมาะสม หรืออาจมอบหมายให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี แต่งตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการคัดเลือกได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

๙. การดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ หากปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการคัดเลือกในครั้งนั้นได้ และรายงานให้ ก.ค.ศ. ทราบ

๑๐. การขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก กำหนดกรอบระยะเวลาไว้ไม่เกินสองปี นับแต่วันที่ประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก เว้นแต่มีการประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกครั้งใหม่ บัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก

ทั้งนี้ ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เป็นผู้กำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ และให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ประกาศระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ตามที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครด้วย

๑๑. การเรียกตัว การบรรจุและแต่งตั้ง และการยกเลิกบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๑.๑ การบรรจุและแต่งตั้งครั้งแรก ให้กำหนดวันเรียกตัวผู้ได้รับการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่งและผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว โดยให้เรียกตามลำดับที่ที่ขึ้นบัญชีและให้มารายงานตัวเท่ากับจำนวนตำแหน่งว่างในปัจจุบันที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัคร เพื่อเลือกสถานศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีผู้ได้รับการคัดเลือกรายใด ไม่มารายงานตัว ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด หรือมารายงานตัวแต่ไม่เลือกสถานศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้ง หรือไม่สมัครใจที่จะรับการบรรจุและแต่งตั้ง ให้ถือว่าผู้นั้นสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้ง และให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีเฉพาะรายนั้น

๑๑.๒ การบรรจุและแต่งตั้งครั้งต่อไป ให้มีหนังสือเรียกตัวผู้ได้รับการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง และผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว โดยให้เรียกตามลำดับที่ที่ขึ้นบัญชีและให้มารายงานตัวเท่ากับจำนวนตำแหน่งว่างเพื่อเลือกสถานศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีผู้ได้รับการคัดเลือกรายใด ไม่มารายงานตัว ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด หรือมารายงานตัวแต่ไม่เลือกสถานศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้ง หรือไม่สมัครใจที่จะรับการบรรจุและแต่งตั้ง ให้ถือว่าผู้นั้นสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้ง และให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีเฉพาะรายนั้น

๑๑.๓ ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกที่ขึ้นบัญชีไว้ในลำดับที่ที่ดีกว่าเป็นผู้เลือกสถานศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้งก่อน และหากผู้ได้รับการคัดเลือกเลือกสถานศึกษาใดแล้วจะเปลี่ยนแปลงมิได้

๑๑.๔ กรณีผู้ได้รับการคัดเลือกรายใดเมื่อถึงลำดับที่ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว แต่ยังไม่ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้เรียกข้ามลำดับที่ของผู้ที่ยังไม่ผ่านการพัฒนานั้นได้ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่งในลำดับถัดไป โดยให้คงการขึ้นบัญชีของผู้ที่ยังไม่ผ่านการพัฒนานั้นไว้ในลำดับเดิม เพื่อรอการบรรจุและแต่งตั้งในครั้งที่มีตำแหน่งว่างครั้งต่อไป ทั้งนี้ การบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง และบัญชียังไม่ถูกยกเลิก

๑๑.๕ กรณีผู้ได้รับการคัดเลือกรายใดไม่อาจมารายงานตัวภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพราะมีเหตุสุดวิสัย ถ้าผู้นั้นมีคำขอพร้อมชี้แจงเหตุผลอันเป็นเหตุสุดวิสัยนั้น ภายในเจ็ดวันนับแต่วันครบกำหนดที่ให้มารายงานตัว และบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกยังไม่ถูกยกเลิก หาก กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลและเป็นเหตุสุดวิสัยจริง ก็อาจให้คงการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในลำดับเดิม และให้บรรจุและแต่งตั้งเป็นลำดับแรกเมื่อมีตำแหน่งว่าง

๑๑.๖ กรณีผู้ได้รับการคัดเลือกรายใดเมื่อถึงลำดับที่ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ตรวจสอบพบว่าเป็นผู้ที่ติดเงื่อนไขอื่นใดตามหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ถือว่าผู้นั้นหมดสิทธิในการบรรจุและแต่งตั้ง และให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีเฉพาะรายนั้น

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการออกคำสั่ง พร้อมทั้ง ส่งสำเนาคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑ ชุด และสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวน ๑ ชุด ภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

๑๒. ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ต้องได้รับการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นระยะเวลา ๑ ปี ตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และวิธีการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตามที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี กำหนด โดยให้มีการประเมิน ๒ ครั้ง ทุก ๖ เดือน หากผลการประเมินใน ๖ เดือนแรก ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ เพื่อพัฒนาตนเองและปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเมื่อครบ ๖ เดือนหลัง ให้มีการประเมินครั้งที่ ๒ แล้วให้ผู้ประเมินสรุปผลการประเมิน หากผลการประเมินรวมทั้ง ๒ ครั้ง ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้ผู้รับการประเมินปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาต่อไป แต่หากผลการประเมินรวมทั้ง ๒ ครั้ง ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้ดำเนินการตามมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยให้สั่งย้ายและแต่งตั้งผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์รายนั้น ไปดำรงตำแหน่งเดิมซึ่งเป็นตำแหน่งก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และเมื่อผลการประเมินของคณะกรรมการเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

ทั้งนี้ การสั่งย้ายและแต่งตั้งผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ให้ไปดำรงตำแหน่งเดิมซึ่งเป็นตำแหน่งก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ดำเนินการดังนี้

๑) ให้สั่งย้ายหรือเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อแต่งตั้งให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) กรณีสถานศึกษาไม่มีอัตรากำลังในตำแหน่งเดิมซึ่งเป็นตำแหน่งก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามข้อ ๑) ให้ขออนุมัติ ก.ค.ศ. เพื่อกำหนดอัตรากำลังทดแทน

ในกรณีที่ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ออกจากราชการก่อนครบระยะเวลาประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ๑ ปี เช่น ลาออกจากราชการหรือเกษียณอายุราชการ หรือเสียชีวิต เป็นต้น ให้ยุติการประเมิน ณ วันที่ออกจากราชการ โดยให้ถือว่าออกจากราชการในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งนั้น

การประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้ กศจ.หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี จัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษรร่วมกันระหว่างผู้รับข้อตกลงและผู้ให้ข้อตกลง รวมทั้งให้มีพยานการลงนามข้อตกลงในการปฏิบัติงานในหน้าที่ดังกล่าวด้วย

๑๓. กรณีที่ตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครรายใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามประกาศรับสมัครและตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ทั้งนี้ หากผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ต้องถูกเพิกถอนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และจะเรียกร้องสิทธิใด ๆ มิได้

๑๔. กรณีไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๑

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ด้วย ก.ค.ศ. ได้ออก กฎ ก.ค.ศ. การจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้มีตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ ภายในสถาบันการอาชีวศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา หรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ โดยแบ่งออกเป็นสองระดับ ได้แก่ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น และประเภทอำนวยการ ระดับสูง

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่ง
บุคลากรทางการศึกษา
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๕
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๕

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๑)

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๕๗ และมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตาม ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ประกอบกับ กฎ ก.ค.ศ. การจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้มีตำแหน่งประเภทอำนวยการ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการตามหลักเกณฑ์ใน กฎ ก.ค.ศ. นี้ โดยตำแหน่งประเภทอำนวยการ กำหนดให้มีสองระดับ คือ ระดับต้น และระดับสูง

ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ดังต่อไปนี้

๑. ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ในหน่วยงานการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

๒. การดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ หากปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริตหรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกพิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการคัดเลือกในครั้งนั้นได้

๓. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

๓.๑ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

๓.๑.๑ ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๑) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๒) ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า ๖ ปี

(๓) ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และ

๓.๑.๒ มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

/๓.๒ ...

๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

๓.๒.๑ ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๑) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รวมกันไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๓) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส รวมกันไม่น้อยกว่า ๗ ปี

(๔) ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

(๕) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๖) ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า ๗ ปี

(๗) ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า (๑) หรือ (๒) หรือ (๓) หรือ (๔) หรือ (๕) หรือ (๖) แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และ

๓.๒.๒ มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามองค์ประกอบ ดังนี้

๔.๑ ประธาน จำนวน ๑ คน

๔.๒ ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ. ใน อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง จำนวน ๑ คน

๔.๓ ข้าราชการในส่วนราชการนั้น ที่มีความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นอย่างดี และดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๒ คน

๔.๔ อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง จำนวน ๑ คน

๕. ให้ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

๖. ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง กำหนดวิธีการประเมิน องค์ประกอบการประเมิน ตัวชี้วัด และเกณฑ์การตัดสิน ให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้วเป็นหลัก และให้พิจารณาถึงคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นด้วย

๗. ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วัน โดยให้ระบุรายละเอียด ดังนี้

๗.๑ วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร

๗.๒ รายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการรับสมัคร และข้อมูลต่าง ๆ ของตำแหน่งที่จะใช้ในการคัดเลือก

/๗.๓ ...

๗.๓ คุณสมบัติผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

๗.๔ วิธีการประเมิน องค์ประกอบการประเมิน และเกณฑ์การตัดสิน

๗.๕ กรณีที่ตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครรายใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ถือว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประเภทอำนวยการ ในหน่วยงานการศึกษา

๗.๖ ข้อความอื่นที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกควรทราบ

๘. ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ดำเนินการรับสมัครคัดเลือก ไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ โดยให้ผู้สมัครยื่นใบสมัครตามแบบหรือวิธีการ ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด

๙. ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก ไม่น้อยกว่า ๗ วัน ก่อนวันคัดเลือก พร้อมทั้งระบุวัน เวลา และสถานที่คัดเลือก และข้อความอื่นที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกควรทราบ ณ ส่วนราชการ ทางอินเทอร์เน็ต และทางอื่น ๆ

๑๐. ให้คณะกรรมการ ดำเนินการ ดังนี้

๑๐.๑ ดำเนินการประเมิน โดยพิจารณาตามองค์ประกอบการประเมิน เกณฑ์การตัดสิน และวิธีการประเมิน ตามข้อ ๖

๑๐.๒ เสนอรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก เรียงลำดับตามผลการประเมิน ตำแหน่งละไม่เกิน ๕ คน แต่ไม่ควรน้อยกว่า ๒ คน เว้นแต่มีผู้สมัครหรือผู้ผ่านการประเมินรายเดียว พร้อมเหตุผลต่อผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ เพื่อพิจารณา

๑๑. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณารายชื่อที่คณะกรรมการเสนอตามข้อ ๑๐.๒ แล้วดำเนินการ ดังนี้

๑๑.๑ เมื่อได้ใช้ดุลพินิจแล้วเห็นว่า บุคคลใดในรายชื่อผู้ที่คณะกรรมการเสนอเหมาะสมที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น หรือตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ให้ดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งต่อไป

๑๑.๒ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ เห็นว่ารายชื่อผู้ที่คณะกรรมการเสนอตามข้อ ๑๐.๒ ยังไม่เหมาะสม ให้ปรึกษากับประธาน หรือส่งให้คณะกรรมการพิจารณาใหม่ตามที่เห็นสมควร แล้วดำเนินการตามข้อ ๑๑.๑

๑๒. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑๓. เมื่อผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ มีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามข้อ ๑๒ ให้ส่งสำเนาคำสั่งและเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

๑๔. กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/๘๕

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการ

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย และหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย และหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ใหม่ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

๓. ให้ส่วนราชการ กำหนดระยะเวลาการบรรจุและแต่งตั้งครั้งแรก ในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อมิให้กระทบกับการบริหารอัตรากำลังครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยอาจกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ เดือน นับแต่วันที่ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

/ทั้งนี้ ...

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายทินิงศักดิ์ สุวรรณรังค์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๔๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๙๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๔ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๑)

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ข้อ ๘ ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีที่ ก.ค.ศ. เห็นสมควร จะมอบหมายให้ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ซึ่ง ก.ค.ศ. ตั้งตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ส่วนราชการ หรือหน่วยงานการศึกษา เป็นผู้ดำเนินการก็ได้ หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน วิธีดำเนินการที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น การยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยมอบหมายให้ส่วนราชการ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เป็นผู้ดำเนินการและบริหารจัดการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ดังนี้

๑. ผู้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑.๑ ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๑.๒ ต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือทางอื่น ที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ไม่หลังวันเปิดรับสมัครสอบแข่งขันวันสุดท้าย

ทั้งนี้ ผู้สมัครสอบแข่งขันต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน อยู่ก่อนหรือไม่หลังวันเปิดรับสมัครสอบแข่งขันวันสุดท้าย และในวันบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน ต้องยังไม่หมดอายุ

ยกเว้น ผู้สมัครสอบแข่งขันที่มีคุณวุฒิในประเภทวิชา หรือกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลนและมีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน ตามที่ส่วนราชการกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.ค.ศ. ต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน อยู่ก่อนการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย และในวันบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน ต้องยังไม่หมดอายุ

สำหรับผู้สมัครสอบแข่งขันซึ่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องมีหนังสืออนุญาตจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้สมัครสอบแข่งขัน และยินยอมให้ย้ายหรือโอนเมื่อสอบแข่งขันได้ โดยให้บรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วยและรับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย ตามที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน

ทั้งนี้ ในวันสมัครสอบแข่งขัน ผู้สมัครต้องรับรองตนเองด้วยว่าในวันบรรจุและแต่งตั้งไม่ติดเงื่อนไขอื่นใดที่หน่วยงาน หรือส่วนราชการที่ตนสังกัดอยู่เดิม กำหนด

๒. หลักสูตรการสอบแข่งขันแบ่งออกเป็น ๓ ภาค คือ ภาค ก ความรอบรู้ ความสามารถทั่วไป และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและอุดมการณ์ของความเป็นครู มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (คะแนนเต็ม ๑๕๐ คะแนน) ภาค ข ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๕๐ คะแนน) และภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

๓. การสอบแข่งขัน ต้องสอบตามหลักสูตรที่กำหนดท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ โดยผู้สอบแข่งขันต้องได้คะแนนในภาค ก และ ภาค ข แต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ จึงจะมีสิทธิสอบภาค ค และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบภาค ค โดยเรียงตามลำดับเลขประจำตัวสอบให้ทราบก่อน และให้ดำเนินการสอบภาค ค หลังจากวันประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบภาค ค

๔. เกณฑ์การตัดสิน ผู้สอบแข่งขันได้ต้องได้คะแนน ภาค ก ภาค ข และ ภาค ค แต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ โดยให้ประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้เรียงลำดับที่ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากมากไปหาน้อย แยกตามกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก

กรณีที่ผู้สอบแข่งขันได้ ได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนน ภาค ข มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่ดีกว่า หากยังได้คะแนน ภาค ข เท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนน ภาค ก มากกว่า เป็นผู้ที่อยู่ลำดับที่ดีกว่า หากยังได้คะแนน ภาค ก เท่ากันอีก ให้ผู้ที่ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้ที่อยู่ลำดับที่ดีกว่า

๕. การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ กำหนดกรอบระยะเวลาไว้ไม่เกินสองปี นับแต่วันที่ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เว้นแต่มีการประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในคุณวุฒิ กลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอกเดียวกันครั้งใหม่ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการ เป็นผู้กำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ และให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ประกาศระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ในประกาศรับสมัครด้วย

๖. การเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัวเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ให้ทำหนังสือเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้โดยตรงเป็นรายบุคคลตามลำดับที่ในประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามที่อยู่ที่ปรากฏในเอกสารการสมัคร โดยกำหนดวันรายงานตัวไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน แต่ไม่เกินสิบวัน นับแต่วันประทับตราลงทะเบียนของไปรษณีย์ต้นทาง โดยให้แจ้งรายละเอียดดังต่อไปนี้

๖.๑ วัน เวลา และสถานที่รายงานตัว

๖.๒ เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการรายงานตัว

๖.๓ ลำดับที่ที่ผู้สอบแข่งขันได้มีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

๖.๔ รายชื่อและที่ตั้งสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

๖.๕ วันที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

๖.๖ อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๗. ผู้สอบแข่งขันได้จะถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีเมื่อผู้นั้นมีกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๗.๑ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไปแล้ว

๗.๒ ขอสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้ง

๗.๓ ไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งตามกำหนด

๗.๔ ไม่อาจรับการบรรจุและแต่งตั้งตามวันที่กำหนดได้

๘. ผู้สอบแข่งขันได้ผู้ใดถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามข้อ ๗.๓ และ ๗.๔ ไปแล้ว ถ้าบัญชีนั้นยังไม่ยกเลิกและมีเหตุผลอันสมควร ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันอาจอนุมัติให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ตามเดิมอีกก็ได้

๙. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามจำนวนตำแหน่งว่าง ตามลำดับที่ในประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ โดยความเห็นชอบของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี และให้ส่งสำเนาคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ พร้อมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับการบรรจุและแต่งตั้ง ส่วนราชการ และ สำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี หน่วยงานละ ๑ ชุด ภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันออกคำสั่ง เพื่อตรวจสอบคำสั่ง ทั้งนี้ สถานศึกษาที่รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องมีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑๐. การนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑๑. การดำเนินการของส่วนราชการ ให้ดำเนินการดังนี้

๑๑.๑ กำหนดสัดส่วนตำแหน่งว่างเพื่อใช้ในการสอบแข่งขันและการคัดเลือก

๑๑.๒ กำหนดวัน เวลา ในการสอบแข่งขัน

๑๑.๓ กำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้มีระยะเวลาที่เหมาะสม โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินสองปี

๑๑.๔ บริหารจัดการเกี่ยวกับการออกข้อสอบ ภาค ก ภาค ข และกำหนดตัวชี้วัดและคะแนนการประเมิน ภาค ค ตามหลักสูตรที่กำหนดท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

๑๑.๕ กำกับติดตามการดำเนินการสอบแข่งขัน ให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑๒. การดำเนินการของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ให้ดำเนินการดังนี้

๑๒.๑ กำหนดจำนวนตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน และกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก ที่ใช้ในการสอบแข่งขัน ตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา

๑๒.๒ ประกาศสอบแข่งขันก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน ไม่เว้นวันหยุดราชการ และในประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน ให้ระบุรายละเอียด ดังนี้

๑) จำนวนตำแหน่ง จำแนกคุณวุฒิ พร้อมทั้งระบุอัตราเงินเดือน

๒) คุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๓) วัน เวลา การสอบแข่งขัน และสถานที่รับสมัคร

๔) ระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามที่ส่วนราชการกำหนด

๕) หลักสูตรการสอบแข่งขัน และวิธีการสอบแข่งขัน

๖) องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และคะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ

๗) สัดส่วนคะแนนการสอบความรู้ความสามารถเกี่ยวกับวิชาเอก (กรณีกำหนดให้มีการสอบข้อเขียนแบบปรนัยและภาคปฏิบัติในคราวเดียวกัน)

๘) เงื่อนไขกรณีที่ตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครรายใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ถือว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ทั้งนี้ หากผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ต้องถูกเพิกถอนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และจะเรียกร้องสิทธิใดๆ มิได้

๙) เงื่อนไขกรณีผู้สมัครสอบแข่งขันซึ่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการอื่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องมีหนังสืออนุญาตจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้สมัครสอบแข่งขันและยินยอมให้ย้ายหรือโอนเมื่อสอบแข่งขันได้ และให้บรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วยและรับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วยตามที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน และต้องไม่ติดเงื่อนไขอื่นใดที่หน่วยงาน หรือส่วนราชการที่ตนสังกัดอยู่เดิม กำหนด

๑๐) ข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบแข่งขันควรทราบ

ทั้งนี้ ให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย และส่งประกาศทางไปรษณีย์ลงทะเบียนหรือทางอินเทอร์เน็ต ไปยังส่วนราชการ และหน่วยงานที่เห็นสมควร ตลอดทั้งประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ต หรือทางสื่อต่าง ๆ

๑๒.๓ รับสมัครสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าเจ็ดวันไม่เว้นวันหยุดราชการ โดยให้ผู้สมัครยื่นสมัครด้วยตนเองหรือทางอิเล็กทรอนิกส์ ตามแบบหรือวิธีการที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนด พร้อมด้วยค่าธรรมเนียมการสมัครสอบ จำนวน ๓๐๐ บาท และให้สมัครในวัน เวลา ที่เปิดรับสมัคร

๑๒.๔ กำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอกสาร คุณสมบัติ และคุณวุฒิของผู้สมัครสอบแข่งขันให้ถูกต้องตรงตามที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน รวมทั้งดำเนินการอื่นตามความจำเป็น ซึ่งในแต่ละวันให้จัดทำสถิติผู้สมัครแยกตามคุณวุฒิ กลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก ประกาศไว้ในที่เปิดเผยและหรือทางอินเทอร์เน็ต

๑๒.๕ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบแข่งขัน วัน เวลา และสถานที่สอบ รวมทั้งระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติของผู้เข้าสอบ และระเบียบอื่น ๆ เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ณ สถานที่ทำการของผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ทางอินเทอร์เน็ต หรือทางสื่อต่าง ๆ

๑๒.๖ ดำเนินการสอบ ภาค ก และ ภาค ข

๑๒.๗ ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้คะแนนภาค ก และ ภาค ข แต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบที่มีสิทธิสอบภาค ค โดยเรียงตามลำดับเลขประจำตัวสอบ

๑๒.๘ ดำเนินการสอบ ภาค ค

๑๒.๙ ประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้เฉพาะผู้ที่ได้คะแนนตามเกณฑ์การตัดสินข้อ ๔ ทั้งนี้ ให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย ตลอดทั้งประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ต หรือทางสื่อต่าง ๆ

๑๓. ในการดำเนินการสอบแข่งขัน กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี อาจแต่งตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการสอบแข่งขันได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม หรืออาจมอบหมายให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แล้วแต่กรณี แต่งตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการสอบแข่งขันได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ทั้งนี้ การดำเนินการสอบแข่งขันให้ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑๔. การดำเนินการสอบแข่งขัน หากปรากฏว่ามีการทุจริตหรือล่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจเกิดความไม่เป็นธรรม ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันพิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการสอบแข่งขันในครั้งนั้นได้

๑๕. การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ และ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

๑๖. กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

หลักสูตรท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๕ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๑)

ภาค ก ความรอบรู้ ความสามารถทั่วไป และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและอุดมการณ์ของความเป็นครู และมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (๑๕๐ คะแนน)

๑. ความรอบรู้ ๕๐ คะแนน ให้ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย ในเรื่องต่อไปนี้

๑.๑ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเหตุการณ์บ้านเมืองปัจจุบัน

๑.๒ ยุทธศาสตร์การปฏิรูปประเทศ

๑.๓ นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

๑.๔ วัฒนธรรมไทย และขนบธรรมเนียมประเพณีไทย

๑.๕ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ

๑.๕.๑ กฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ

๑.๕.๒ กฎหมายเกี่ยวกับระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

๑.๕.๓ กฎหมายเกี่ยวกับสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๕.๔ กฎหมายเกี่ยวกับระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๕.๕ กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองเด็ก

๑.๕.๖ กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

๑.๕.๗ กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับส่วนราชการ (ถ้ามี ให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบแข่งขันด้วย)

๑.๖ ความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

๒. ความสามารถทั่วไป (๕๐ คะแนน) ให้ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย ในเรื่องดังต่อไปนี้

๒.๑ ความสามารถด้านตัวเลข ให้ทดสอบโดยการวัดความสามารถในการคิดเลข สรุปเหตุผลเกี่ยวกับตัวเลขและข้อมูลต่าง ๆ

๒.๒ ความสามารถด้านภาษาไทย ให้ทดสอบความเข้าใจภาษา การอ่านจับใจความ การสรุปความ การตีความ การขยายความ การเขียนข้อความ การสะกดคำ การแต่งประโยค และคำศัพท์

๒.๓ ความสามารถด้านเหตุผล ให้ทดสอบโดยการวัดความสามารถในการคิดสรุปหาเหตุผลและอุปมาอุปไมย

๓. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ของความเป็นครู และมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (๕๐ คะแนน) ให้ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย ในเรื่องต่อไปนี้

๓.๑ คุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ของความเป็นครู

๓.๒ มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

๓.๓ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน

๓.๔ มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน

ภาค ข ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (๑๕๐ คะแนน)

๑. ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับวิชาการศึกษา (๗๕ คะแนน) ให้ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย ในเรื่องต่อไปนี้

๑.๑ หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

๑.๒ หลักการสอนที่เน้นการสอนคิดวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑.๓ จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว

๑.๔ การพัฒนาผู้เรียน

๑.๕ การบริหารจัดการชั้นเรียน

๑.๖ การวิจัยทางการศึกษา

๑.๗ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

๑.๘ การวัดและประเมินผลการศึกษา

๑.๙ ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง

๒. ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก (๗๕ คะแนน) ให้ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัยและหรือภาคปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ในเนื้อหากลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก

ทั้งนี้ หากส่วนราชการใดกำหนดให้มีการสอบข้อเขียนแบบปรนัยและภาคปฏิบัติในคราวเดียวกัน ให้กำหนดสัดส่วนคะแนนด้วย

ภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ (๕๐ คะแนน) ให้ประเมินโดยวิธีการสัมภาษณ์ สังเกต ตรวจสอบเอกสาร หรือวิธีอื่นที่เหมาะสม โดยประเมินจาก

๑. ประวัติส่วนตัวและการศึกษา

๒. บุคลิกลักษณะ ท่วงทีวาจา

๓. วุฒิภาวะทางอารมณ์

๔. การมีปฏิภาณไหวพริบ

๕. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เจตคติและอุดมการณ์



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๓๖

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบคำขอเปลี่ยนตำแหน่ง/ย้าย/โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) จำนวน ๑ ชุด
๓. คำอธิบายประกอบหลักเกณฑ์และวิธีการฯ จำนวน ๑ ชุด

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๕๗ บัญญัติว่า “การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้ายและการโอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด” นั้น

ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายศิวิงศักดิ์ ธุวรรณวิงค์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๑๑๐๒
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๕

หลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) (ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๓๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐)

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๕๗ และมาตรา ๕๙ ประกอบกับมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ดังต่อไปนี้

๑. ในหลักเกณฑ์นี้

"การเปลี่ยนตำแหน่ง" หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ที่มิใช่บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสังกัดส่วนราชการเดียวกัน

"การย้าย" หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ประเภทเดิม และระดับตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าเดิม ในหน่วยงานการศึกษาที่สังกัดส่วนราชการเดียวกัน

"การโอน" หมายถึง การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ สังกัดส่วนราชการอื่น ให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ประเภทเดิม และระดับตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าเดิม

๒. ให้ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๓. หน่วยงานการศึกษาที่รับเปลี่ยนตำแหน่ง รับย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญและรับโอน ต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้หรือบัญชีผู้ได้รับคัดเลือก ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งที่จะรับเปลี่ยนตำแหน่ง รับย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญและรับโอน ที่ขึ้นบัญชีของหน่วยงานการศึกษา หรือ กศจ.หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือบัญชีของส่วนราชการนั้น แล้วแต่กรณี ซึ่งรอการบรรจุและแต่งตั้ง

๔. ผู้ขอเปลี่ยนตำแหน่ง ย้าย หรือโอนต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๔.๑ มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔.๒ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๔.๓ ไม่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

๔.๔ ไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัย หรือถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ

๔.๕ ไม่อยู่ระหว่างถูกดำเนินคดีอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๔.๖ ไม่อยู่ระหว่างถูกดำเนินคดีล้มละลาย

สำหรับผู้ขอโอนนอกจากต้องมีคุณสมบัติตามข้อ ๔.๑ – ๔.๖ แล้ว ต้องได้รับความยินยอมให้โอนจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งของส่วนราชการหรือหน่วยงานต้นสังกัดเดิมของผู้นั้นด้วย

๕. หน่วยงานการศึกษาที่รับการแต่งตั้ง ต้องมีจำนวนบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ไม่เกินกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ ตำแหน่งที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน และมิใช่เป็นตำแหน่งที่รอการเลิกหรือยุบ หรือตำแหน่งที่มีเงื่อนไขตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนด หรือตำแหน่งที่สงวนไว้

๖. ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณีดำเนินการดังนี้

๖.๑ ให้ความเห็นชอบในการนำตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนมาใช้สำหรับการเปลี่ยนตำแหน่ง รับย้าย หรือรับโอน

สำหรับกรณีการรับโอน เมื่อ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ให้ความเห็นชอบให้นำตำแหน่งว่างมาใช้ในการรับโอนแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ของหน่วยงานการศึกษาที่ประสงค์จะรับโอน ทำความตกลงกับผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการหรือหน่วยงานสังกัดเดิมของผู้ขอโอน พร้อมสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการรับเงินเดือน การลาศึกษาต่อ การถูกดำเนินการทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ การถูกดำเนินคดีหรือถูกลงโทษทางอาญา หรือการถูกดำเนินคดีล้มละลายหรือเป็นบุคคลล้มละลายและข้อมูลอื่นๆ ตามแบบที่กำหนด และเมื่อได้รับความยินยอมพร้อมข้อมูลดังกล่าวจากส่วนราชการหรือหน่วยงานสังกัดเดิมของผู้ขอโอนแล้วให้นำเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณีพิจารณาต่อไป

๖.๒ กำหนดองค์ประกอบการประเมิน ตัวชี้วัด แบบประเมิน และคะแนนประเมิน

๖.๓ ประกาศรับเปลี่ยนตำแหน่ง รับย้าย และรับโอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วัน โดยระบุตำแหน่งว่างที่จะรับเปลี่ยนตำแหน่ง รับย้าย และรับโอน คุณสมบัติของผู้ขอเปลี่ยนตำแหน่ง ย้าย และโอน และองค์ประกอบการประเมิน ตัวชี้วัด แบบประเมิน และคะแนนประเมิน รวมทั้งข้อความอื่นที่ผู้ขอเปลี่ยนตำแหน่ง ย้าย และโอนควรทราบ โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผยและประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่างๆ ตามความเหมาะสม

๖.๔ ตั้งคณะกรรมการซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมไม่น้อยกว่า ๕ คน ทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของผู้ขอเปลี่ยนตำแหน่ง ย้าย หรือโอนที่ยื่นคำขอไว้ ตามองค์ประกอบการประเมินและตัวชี้วัดที่กำหนด

๖.๕ พิจารณาการแต่งตั้งให้เป็นไปตามแนวทาง ดังนี้

๑) ให้พิจารณาจากผลการประเมินฯ ตามข้อ ๖.๔ สำหรับการพิจารณารับโอนให้นำข้อมูลตามข้อ ๖.๑ วรรคสอง มาประกอบการพิจารณาด้วย

๒) กรณีการเปลี่ยนตำแหน่ง การรับย้าย และการรับโอนต่างกลุ่มตำแหน่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการขึ้นไป จะต้องพิจารณาการประเมินบุคคลและผลงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดด้วย และการพิจารณารับโอนให้ดำเนินการภายหลังจากการย้ายหรือการเปลี่ยนตำแหน่งและการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เสร็จสิ้นแล้ว

๓) การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยให้คำนึงถึงความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้ขอเปลี่ยนตำแหน่ง ย้าย หรือโอน เทียบกับบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในหน่วยงานการศึกษานั้นด้วย

๗. การให้ได้รับเงินเดือนให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิมกรณีที่เงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๘. เมื่อ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาและมีมติอนุมัติแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ มีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง แล้วดำเนินการดังนี้

๘.๑ กรณีการเปลี่ยนตำแหน่ง หรือย้าย เมื่อออกคำสั่งแล้วให้แจ้งหน่วยงานสังกัดเดิมทราบ

๘.๒ กรณีการรับโอน เมื่อออกคำสั่งแล้วให้แจ้งส่วนราชการหรือหน่วยงานสังกัดเดิมของผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งสั่งให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่และอัตราเงินเดือนเดิม โดยให้มีผลในวันเดียวกันกับวันที่มีคำสั่งรับโอน และส่งตัวไปรับตำแหน่งใหม่ต่อไป

ทั้งนี้ ให้ผู้ที่ได้รับคำสั่งรับโอนต้องรายงานตัวเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานการศึกษาที่รับโอน ภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่งรับโอน หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ผู้มีอำนาจสั่งรับโอนอาจดำเนินการเพื่อยกเลิกการรับโอนก็ได้

๙. ส่งสำเนาคำสั่งพร้อมบัญชีรายละเอียดการบรรจุและแต่งตั้ง จำนวน ๓ ชุด ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง พร้อมด้วยเอกสารหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑) บัญชีรายละเอียดอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในหน่วยงานการศึกษาที่รับการแต่งตั้ง

๒) สำเนาเอกสารหลักฐาน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดในแบบคำขอ

๓) สำเนารายงานการประชุม กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณีเฉพาะวาระที่พิจารณาและมีมติให้เปลี่ยนตำแหน่ง รับย้าย หรือรับโอน

๑๐. ให้ดำเนินการพิจารณาเปลี่ยนตำแหน่ง รับย้าย หรือรับโอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด กรณีที่ต่างไปจากหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หาก กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่าเป็นกรณีมีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ทางราชการให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

รูปถ่าย ๑นิ้ว
ถ่ายไว้ไม่เกิน ๖เดือน

แบบคำขอเปลี่ยนตำแหน่ง/ย้าย/โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

เขียนที่ .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

เรื่อง ขอเปลี่ยนตำแหน่ง/ย้าย/โอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

เรียน (ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการ แล้วแต่กรณี)

ด้วยข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว/ชั้นยศ) ..... อายุ ..... ปี
เกิดวันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ..... เลขประจำตัวประชาชน .....
ปัจจุบันเป็นข้าราชการ..... ตำแหน่ง.....
ระดับ/วิทยฐานะ.....รับเงินเดือน ระดับ/ชั้น..... อัตรา/ขั้น..... บาท
สังกัด/หน่วยงานการศึกษา/กอง/สำนัก..... กรม .....
กระทรวง..... ตั้งอยู่ที่..... หมู่ที่..... ถนน.....
ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....
โทรศัพท์..... โทรศัพท์เคลื่อนที่..... โทรสาร..... e-mail .....
ปัจจุบันอยู่บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ถนน..... ตำบล/แขวง.....
อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์บ้าน.....
โทรศัพท์เคลื่อนที่..... โทรสาร..... e-mail .....
มีความสมัครใจขอเปลี่ยนตำแหน่ง/ย้าย/โอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
ตำแหน่ง..... กลุ่ม/สถานศึกษา .....
สังกัดหน่วยงานการศึกษา/ส่วนราชการ.....

ข้าพเจ้าขอเรียนว่า

๑. ข้าพเจ้ามีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๒ เริ่มเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการ..... เมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ. .....
ตำแหน่ง.....ระดับ/ชั้น..... สังกัด.....
ส่วนราชการ..... กระทรวง.....

๓. วินัย/คดีความ

( ) เคยถูกลงโทษทางวินัย ( ) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย
( ) อยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย ( ) ไม่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย
( ) อยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีอาญา ( ) ไม่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีอาญา
( ) อยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีล้มละลาย ( ) ไม่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีล้มละลาย

/๔. เหตุผล...

๔. เหตุผลการขอเปลี่ยนตำแหน่ง/ย้าย/โอน

.....

.....

.....

๕. ประวัติการศึกษา (ให้ระบุคุณวุฒิทุกระดับ ตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่าขึ้นไป)

ที่	คุณวุฒิ	สาขา/วิชาเอก	สถาบันการศึกษา
๑	.....	.....	.....
๒	.....	.....	.....
๓	.....	.....	.....
๔	.....	.....	.....
๕	.....	.....	.....
	ฯลฯ		

๖. ประวัติการรับราชการ (ระบุเฉพาะที่มีการเปลี่ยนตำแหน่ง/ระดับ หรือเปลี่ยนหน่วยงาน)

ที่	วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง/ระดับ	สังกัด	หมายเหตุ
๑	.....	.....	.....	.....
๒	.....	.....	.....	.....
๓	.....	.....	.....	.....
๔	.....	.....	.....	.....
๕	.....	.....	.....	.....
	ฯลฯ			

สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการให้ระบุว่าบรรจุและแต่งตั้งโดยวิธีใด พร้อมเอกสารหลักฐาน

๗. ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และผลงานอื่นที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถพิเศษที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ที่ประสงค์จะขอย้าย/โอน (ให้แนบเอกสารหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณา)

๗.๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา (ย้อนหลัง ๒ ปี)

.....

.....

.....

๗.๒ ผลงานที่เคยเสนอเพื่อเลื่อนตำแหน่ง/วิทยฐานะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

๗.๓ ผลงานอื่นที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถพิเศษที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

/ ๘. ปัจจุบัน ...

๘. ปัจจุบันข้าพเจ้าได้รับเงินประจำตำแหน่ง /ค่าตอบแทน/วิทยฐานะ เดือนละ..... บาท เมื่อได้เปลี่ยนตำแหน่ง/ย้าย/โอนมาดำรงตำแหน่งใด ข้าพเจ้ายินยอมที่จะรับเงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทน ตามที่กำหนดสำหรับตำแหน่งนั้น

๙. เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่ส่งเพื่อประกอบการพิจารณา โดยมีผู้รับรองสำเนาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ ดังนี้

- ○ ๙๑ สำเนาปริญญาบัตร หรือเอกสารหลักฐานอื่นที่แสดงการสำเร็จการศึกษา
- ○ ๙๒ สำเนาระเบียนแสดงผลการศึกษา (Transcript)
- ○ ๙๓ สำเนาทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ.๗) ที่มีรายละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์ ตั้งแต่วันที่เริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน
- ○ ๙๔ หนังสือยินยอมให้โอนของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งของส่วนราชการหรือหน่วยงานสังกัดเดิม ซึ่งระบุวัน เดือน ปีที่ให้โอน
- ○ ๙๕ หนังสือยินยอมการรับเงินเดือนที่ต่ำกว่าเดิม (ถ้ามี)
- ○ ๙๖ สำเนาเอกสารหลักฐานที่แสดงผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน
- ○ ๙๗ สำเนาเอกสารหลักฐานที่แสดงถึงความรู้ความสามารถพิเศษที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะขอโอน
- ○ ๙๘ สำเนามาตรฐานตำแหน่งที่ผู้ขอเปลี่ยนตำแหน่ง/ย้าย/โอนดำรงตำแหน่งอยู่ปัจจุบันในส่วนราชการหรือหน่วยงานสังกัดเดิม
- ○ ๙๙ สำเนาเอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือสำคัญการเปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุล ใบสำคัญการสมรส เป็นต้น (ถ้ามี)
- ○ ๙๑๐ เอกสารหลักฐานอื่นที่ผู้ขอเปลี่ยนตำแหน่ง/ย้าย/โอนเห็นว่าเป็นประโยชน์ในการพิจารณารับย้าย/โอน
- ○ ๙๑๑ กรณีบรรจุเป็นข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป/ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ๒ ต่อมาได้เปลี่ยนประเภทตำแหน่งเป็นประเภทวิชาการ ให้ส่งเอกสารหลักฐานการเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความและเอกสารหลักฐานตามที่ระบุและยื่นขอเปลี่ยนตำแหน่ง/ย้าย/โอนไว้นี้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

/คำรับรอง ...

คำรับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชา

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงและมีความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาดังนี้

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) .....ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(.....)

ตำแหน่ง ..... /ความเห็น...

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ระดับกอง/สำนัก หรือเทียบเท่า)*

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) .....ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง .....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ระดับส่วนราชการ) **

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

หมายเหตุ * ๑ ให้รับรองว่า ข้อความและเอกสารหลักฐานตามที่ผู้ขอโอนระบุและยื่นขอเปลี่ยนตำแหน่ง/ย้าย/โอน ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ พร้อมทั้งรับรองความประพฤติ ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ขอโอนด้วย โดยผู้รับรองต้องเป็นผู้บังคับบัญชาไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกอง/สำนัก หรือเทียบเท่า

** ๒ ให้ระบุความเห็นว่า ยินยอมหรือไม่ยินยอมให้เปลี่ยนตำแหน่ง/ย้าย/โอน พร้อมเหตุผล

คำอธิบาย
ประกอบหลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๓๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐)

หลักเกณฑ์

๓. หน่วยงานการศึกษาที่รับเปลี่ยนตำแหน่ง รับย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ และรับโอนต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้หรือบัญชีผู้ได้รับคัดเลือก ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งที่จะรับเปลี่ยนตำแหน่ง รับย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ และรับโอนที่ขึ้นบัญชีของหน่วยงานการศึกษา หรือ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือบัญชีของส่วนราชการนั้นแล้วแต่กรณี ซึ่งรอการบรรจุและแต่งตั้ง

คำอธิบาย

ตำแหน่งที่ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือก รอการบรรจุและแต่งตั้ง คือ ตำแหน่งแรกบรรจุ ได้แก่ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ และประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ดังนั้น หน่วยงานการศึกษานั้นๆ ไม่สามารถรับเปลี่ยนตำแหน่ง รับย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ และรับโอน มาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญการ และประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือระดับชำนาญงาน

๖.๕ พิจารณาการแต่งตั้งให้เป็นไปตามแนวทาง ดังนี้

๒) กรณีการเปลี่ยนตำแหน่ง การรับย้าย และการรับโอนต่างกลุ่มตำแหน่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการขึ้นไป จะต้องพิจารณาการประเมินบุคคลและผลงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดด้วยและการพิจารณารับโอนให้ดำเนินการภายหลังจากการย้ายหรือการเปลี่ยนตำแหน่งและการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เสร็จสิ้นแล้ว

คำอธิบาย

กรณีการเปลี่ยนตำแหน่ง การรับย้าย และการรับโอนต่างกลุ่มตำแหน่ง ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการขึ้นไป และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานขึ้นไป จะต้องพิจารณาการประเมินบุคคลและผลงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๗ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๒ ซึ่งกำหนดให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และ ที่ นร๑๐๐๖/ว ๓๔ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ มาใช้โดยอนุโลม

การพิจารณารับโอนให้ดำเนินการภายหลังจากการย้ายหรือการเปลี่ยนตำแหน่งและการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เสร็จสิ้นแล้ว หมายถึง ให้พิจารณาการย้ายบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) การพิจารณาย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ การพิจารณาเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ มาบรรจุและหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

๗. การให้ได้รับเงินเดือนให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิมกรณีที่เงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คำอธิบาย

กรณีที่เงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๓ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ซึ่งกำหนดให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามหนังสือสำนักเลขาคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ มาใช้โดยอนุโลม

ด่วนมาก

ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๖๗๔๔

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม.๑๐๓๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ซักซ้อมการให้ข้าราชการครูช่วยราชการ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต/ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

อ้างถึง หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๖๔๐๐ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบรายงานข้าราชการครูช่วยราชการ จำนวน ๘ ชุด
๒. แนวปฏิบัติกรณีข้าราชการครูขอช่วยราชการต่างเขตพื้นที่การศึกษา

ตามหนังสือที่อ้างถึง ได้แจ้งให้รายงานข้อมูลข้าราชการครูที่ได้รับอนุญาตให้ไปช่วยราชการต่างเขตพื้นที่การศึกษา และให้รายงานข้อมูลการเปลี่ยนแปลง ในวันที่ ๑๐ ของทุกเดือน ความแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาแล้ว เพื่อให้การบริหารงานบุคคลดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาให้กับข้าราชการครูที่ไปช่วยราชการและสถานศึกษาที่ได้รับผลกระทบ จึงซักซ้อมแนวทางการช่วยราชการของข้าราชการครู ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษทราบ เพื่อถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษแจ้งข้าราชการครูในสังกัดให้ทราบทั่วกันว่า การที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอนุญาตให้ข้าราชการครูไปช่วยราชการนั้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน มิได้มีเงื่อนไขว่าจะต้องย้ายลงโรงเรียนที่ระบุขอย้ายเท่านั้น

๒. กรณีที่ข้าราชการครูระบุขอย้ายเพียงโรงเรียนเดียว ถ้าไม่ได้ขอระงับ ถือว่าไม่ได้เดือดร้อนจริง เป็นการสร้างเงื่อนไขที่ไม่สามารถรับย้ายได้ สร้างความเดือดร้อนให้กับโรงเรียนต้นสังกัด และอาจไม่ได้รับการพิจารณาให้ไปช่วยราชการอีก

๓. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่ได้รับข้าราชการครูไปช่วยราชการให้พิจารณาจัดให้ไปปฏิบัติราชการยังโรงเรียนที่มีจำนวนอัตรากำลังข้าราชการครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดเท่านั้น มิให้ไปปฏิบัติราชการในสถานศึกษาที่มีจำนวนอัตรากำลังข้าราชการครูเกินเกณฑ์หรือพอดีเกณฑ์โดยเด็ดขาด

๔. การพิจารณาให้ข้าราชการครูไปช่วยราชการให้คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและความขาดอัตรากำลังข้าราชการครูเป็นหลัก มิใช่พิจารณาตามตำแหน่งหน้าที่ของคู่สมรส

๕. กรณีครูช่วยราชการตามโครงการครูคืนถิ่น ให้เร่งรับย้ายโดยเร็ว โดยไม่จำเป็นต้องเป็นโรงเรียนที่ช่วยราชการ เพื่อคืนตำแหน่งให้โรงเรียนต้นสังกัด หากโรงเรียนที่ช่วยราชการไม่มีตำแหน่งว่างรับย้าย ให้พิจารณาโรงเรียนที่ใกล้เคียง

/๖. ให้รายงาน...

ด่วนมาก

ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว๔๘๖

ถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต/สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนมาก ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๒๓๘๔ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗ ได้ซักซ้อมการให้ข้าราชการครูช่วยราชการ พร้อมให้รายงานสรุปข้อมูลการดำเนินการให้ข้าราชการครูไปช่วยราชการทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษาและต่างเขตพื้นที่การศึกษา ทุกวันที่ ๑๐ ของเดือน นั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตรวจสอบแล้ว เนื่องจากบางเขตพื้นที่การศึกษามิได้รายงานสรุปข้อมูลการดำเนินการให้ข้าราชการครูไปช่วยราชการทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษาและต่างเขตพื้นที่การศึกษาไปให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทราบแต่อย่างใด จึงขอให้รายงานสรุปผลข้อมูลดังกล่าว โดยด่วนภายในวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ และทุกวันที่ ๑๐ ของเดือน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล ๑
โทร. ๐ ๒๒๘๑ ๐๔๕๔
โทรสาร ๐ ๒๒๘๘ ๕๖๖๒

๖. ให้รายงานข้อมูลเกี่ยวกับการช่วยราชการดังนี้

๖.๑ กรณีการช่วยราชการตามที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาอนุญาต ให้รายงานผลการพิจารณาว่าจัดให้ไปช่วยราชการที่โรงเรียนใด ตั้งแต่วันที่เท่าไร อัตรากำลังของโรงเรียนที่ให้ไปช่วยราชการเป็นอย่างไร พร้อมส่งปริมาณงานของโรงเรียนที่ให้ไปช่วยราชการให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทราบทันทีที่ส่งตัวข้าราชการครูไปช่วยราชการ

๖.๒ กรณีข้าราชการครูที่ได้รับอนุญาตให้ไปช่วยราชการภายในเขตพื้นที่การศึกษา/ภายในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามมติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ให้รายงานครั้งแรกภายในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ตามแบบรายงานข้าราชการครูช่วยราชการภายในเขตพื้นที่การศึกษาตามมติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา (แบบ ๑-๔)

๖.๓ ให้รายงานสรุปข้อมูลการดำเนินการให้ข้าราชการครูไปช่วยราชการทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษาและต่างเขตพื้นที่การศึกษา ทุกวันที่ ๑๐ ของเดือน ตามแบบรายงานข้าราชการครูช่วยราชการ (แบบ ๑-๔) โดยให้จัดส่งข้อมูลเป็นไฟล์ Microsoft Excel ทาง E – mail : kruchwy๑@outlook.co.th และดาวน์โหลดไฟล์ Microsoft Excel สำหรับกรอกข้อมูลได้ที่เว็บไซต์ http//personnel.obec.go.th หัวข้อแบบรายงานข้าราชการครูช่วยราชการ

๗. แนวปฏิบัติการให้ข้าราชการครูไปช่วยราชการต่างเขตพื้นที่การศึกษา ดังสิ่งที่ส่งมาด้วย (๒)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอภิชาติ จีระวุฒิ)
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล ๑
โทร. ๐ ๒๒๘๑ ๐๔๕๔
โทรสาร ๐ ๒๒๘๘ ๕๖๖๒



ระเบียบ ก.ค.ศ.

ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พ.ศ. ๒๕๔๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ (๔) และมาตรา ๑๐๘ วรรคห้า แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘"

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการ ให้ทำตามแบบหนังสือขอลาออกจากราชการท้ายระเบียบนี้ หรือทำเป็นหนังสือระบุวันขอลาออก เหตุผลการขอลาออก พร้อมทั้งลงลายมือชื่อผู้ประสงค์จะขอลาออกยื่นต่อผู้บังคับบัญชา

การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการนอกจากกรณีลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งตามมาตรา ๑๐๘ วรรคสี่ ให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกเห็นว่ามีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ผู้มีอำนาจดังกล่าวจะอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนวันขอลาออก ให้ผู้ที่ประสงค์จะลาออกจากราชการยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วันก็ได้

หนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่า ๓๐ วัน โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออก หรือที่มิได้ระบุวันขอลาออก ให้ถือวันถัดจากวันครบกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันยื่นเป็นวันขอลาออก

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาของผู้ขอลาออกจากราชการ ได้รับหนังสือขอลาออกแล้วให้บันทึกวันยื่นหนังสือขอลาออกนั้นไว้เป็นหลักฐาน และให้ตรวจสอบว่าหนังสือขอลาออกดังกล่าวได้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า ๓๐ วันหรือไม่ พร้อมทั้งพิจารณาเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันได้รับหนังสือขอลาออกและให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับเสนอความเห็นตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันได้รับรายงาน

ในกรณีที่ส่งหนังสือขอลาออกทางไปรษณีย์ให้ถือวันที่ที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางออกใบรับฝากเป็นหลักฐานฝากส่ง หรือวันที่ที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับที่ซองหนังสือเป็นวันที่ยื่นหนังสือขอลาออก

ข้อ ๕ เมื่อผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกได้รับหนังสือขอลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดแล้ว ถ้าเป็นหนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน หรือที่มิได้ระบุวันขอลาออก ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกพิจารณาว่าจะสั่งอนุญาตให้ผู้นั้นลาออกจากราชการหรือจะสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก โดยให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ในกรณีที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกพิจารณาเห็นว่าควรอนุญาตให้ลาออกจากราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกมีคำสั่งอนุญาตให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษรให้เสร็จสิ้นก่อนวันขอลาออก แล้วแจ้งคำสั่งดังกล่าวให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันขอลาออกด้วย

(๒) ในกรณีที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกพิจารณาเห็นว่าควรยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกเนื่องจากจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกมีคำสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษรให้เสร็จสิ้นก่อนวันขอลาออก แล้วแจ้งคำสั่งดังกล่าวพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันขอลาออกด้วย ทั้งนี้ การยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกให้สั่งยับยั้งไว้ได้เป็นเวลาไม่เกิน ๕๐ วัน และสั่งยับยั้งได้เพียงครั้งเดียวจะขยายอีกไม่ได้ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้วให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ในกรณีเป็นหนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่า ๓๐ วัน เมื่อผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกได้รับหนังสือขอลาออกดังกล่าวแล้ว ให้มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนวันขอลาออกว่าจะอนุญาตให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่า ๓๐ วัน ตามที่ผู้ขอลาออกได้ยื่นไว้หรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทราบว่าวันขอลาออกในกรณีดังกล่าวคือวันที่ระบุไว้ในหนังสือขอลาออกหรือวันถัดจากวันครบกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันยื่นหนังสือขอลาออก แล้วให้พิจารณาดำเนินการตาม (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี

ข้อ ๖ ในกรณีที่ผู้ขอลาออกได้ออกจากราชการไปโดยผลของกฎหมาย เนื่องจากผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกมิได้มีคำสั่งอนุญาตให้ลาออก และมิได้มีคำสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกก่อนวันขอลาออก หรือเนื่องจากครบกำหนดเวลายับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกมีหนังสือแจ้งวันออกจากราชการให้ผู้ขอลาออกจากราชการทราบภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ และแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบด้วย

ข้อ ๗ การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งตามมาตรา ๑๐๘ วรรคสี่ ให้ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาอย่างช้าภายในวันที่ขอลาออกและให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเสนอหนังสือขอลาออกนั้นต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกโดยเร็ว

เมื่อผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกได้รับหนังสือขอลาออกตามวรรคหนึ่งแล้วให้มีคำสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการได้ตั้งแต่วันที่ขอลาออก

ข้อ ๘ ให้เลขาธิการ ก.ค.ศ.รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๘

(นายจาตุรนต์ ฉายแสง)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
ประธาน ก.ค.ศ.

แบบหนังสือขอลาออกจากราชการ

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง ขอลาออกจากราชการ

เรียน (ผู้บังคับบัญชา)

ด้วยข้าพเจ้า.....ได้เริ่มรับราชการเมื่อ
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง/ตำแหน่งวิทยฐานะ.....
.....หน่วยงานการศึกษา.....สังกัด.....
กรม.....ได้รับเงินเดือนอันดับ.....ขั้น.....บาท
มีความประสงค์ขอลาออกจากราชการเพราะ.....
.....
.....

จึงเรียนมาเพื่อขอลาออกจากราชการตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ).....

(.....)

หมายเหตุ

ตามระเบียบ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘

๑. ให้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชา ตามมาตรา ๑๐๘ โดยให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษหรือกรณีลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง

๒. กรณีที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกจะอนุญาตให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่า ๓๐ วัน ให้มีคำสั่งอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนวันขอลาออก พร้อมทั้งมีคำสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการได้

๓. ถ้ายื่นหนังสือขอลาออกจากราชการล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่า ๓๐ วัน โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออก หรือยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการ โดยมิได้ระบุวันขอลาออก ให้ถือวันถัดจากวันครบกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันยื่นเป็นวันขอลาออก

๔. ในกรณีลาออกเพราะป่วย ให้แนบใบตรวจโรคของแพทย์ตามแบบราชการเสนอไปด้วยว่าป่วย

การลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ผู้ประสงค์ขอลาออกจากราชการ ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการ (ตามแบบที่ ก.ค.ศ.กำหนด) ต่อผู้บังคับบัญชา โดยให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันลาออก ไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน กรณียื่นล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วันหากผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกเห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็น จะอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรให้ยื่นหนังสือลาออกจากราชการน้อยกว่า ๓๐ วันก็ได้

๒. หน่วยงานสถานศึกษา รับเรื่องการขอลาออกจากราชการ

๓. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารับเรื่องการขอลาออกจากราชการ ตรวจสอบหนังสือขอลาออกจากราชการ ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออก น้อยกว่า ๓๐ วันหรือไม่

๔. เจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลประกอบการนำเสนอผู้มีอำนาจ

๔.๑ กรณีการดำเนินการทางวินัย

๔.๒ กรณีการลาศึกษาต่อการชดใช้ทุน

๕. เสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ พิจารณาการอนุญาต ไม่อนุญาต ให้ลาออกจากราชการ

๕.๑ กรณีอนุญาตให้ออก ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ มีคำสั่งอนุญาตให้ลาออก

๕.๒ กรณียับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกมีคำสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษรให้เสร็จสิ้นก่อนวันขอลาออก

๖. แจ้งให้ผู้ขอลาออกจากราชการทราบก่อนวันขอลาออกและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

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

ข้อ ๒๑ บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีใดที่อ้างถึงคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ถือว่าอ้างถึง กศจ. ตามคำสั่งนี้ โดยให้บทบัญญัติดังกล่าวยังคงมีผลใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้

ข้อ ๒๒ การยุบเลิกและการใดที่ได้ดำเนินการไปในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการยุบเลิกคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๐/๒๕๕๙ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๓๘/๒๕๕๙ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ ให้ยังคงมีผลใช้บังคับต่อไป

ข้อ ๒๓ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามคำสั่งนี้ ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค

ข้อ ๒๔ ในกรณีเห็นสมควรนายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีอาจเสนอให้คณะรักษาความสงบแห่งชาติแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งนี้ได้

ข้อ ๒๕ คำสั่งนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

O27 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร



ITA online

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การ สรรหาและแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ตามกฎหมาย/ระเบียบ/หลักเกณฑ์ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย
2. ซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย
3. หลักเกณฑ์และวิธีการนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในในบัญชีอื่น ตำแหน่งครูผู้ช่วย
4. หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
5. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2564

หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

กฎหมาย/ระเบียบ/หลักเกณฑ์

วันที่ประกาศ	ชื่อย่อ	ชื่อเรื่อง
22 พ.ค. 63	ว 14	หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย
22 พ.ค. 63	ว 15	ซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย
22 ธ.ค. 63	ว 22	หลักเกณฑ์และวิธีการนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในในบัญชีอื่น ตำแหน่งครูผู้ช่วย
25 ต.ค. 61	ว 19	หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
14 ธ.ค. 48	ว 24	การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
14 ต.ค. 64	ว 4472	การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2564



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๑๙

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๕ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๑
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๘ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ทั้งนี้ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ – ๒ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัมพร พินะสา)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๔๐, ๐ ๒๒๘๐ ๑๑๐๔ – ๙ ต่อ ๑๓๘
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๙๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๑๔ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓)

เพื่อให้การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการจัดการเรียนการสอน และมีความเหมาะสมกับผู้ประกอบวิชาชีพครู เพื่อมาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับ ข้อ ๘ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยมอบหมายให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานการศึกษา แล้วแต่กรณี เป็นผู้ดำเนินการและบริหารจัดการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ดังนี้

๑. ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

"ส่วนราชการ" หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

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

๒. ผู้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขัน ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๒.๑ มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๒.๒ มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือทางอื่น ที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ไม่หลังวันรับสมัครสอบแข่งขันวันสุดท้าย

๒.๓ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน ไม่หลังวันรับสมัครสอบแข่งขันวันสุดท้าย และยังไม่หมดอายุ

เว้นแต่ ผู้สมัครสอบแข่งขันที่มีคุณวุฒิในประเภทวิชา หรือกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก ที่ขาดแคลนหรือมีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นพิเศษ ตามที่ส่วนราชการกำหนด จะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน ก่อนบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย



กรณีผู้สมัครสอบแข่งขันซึ่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติตามข้อ ๒.๑ – ๒.๓ แล้ว ต้องมีหนังสืออนุญาตจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ให้สมัครสอบแข่งขันและยินยอมให้ย้ายหรือโอนเมื่อสอบแข่งขันได้ โดยให้บรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วยและรับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย ตามที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน ทั้งนี้ ในวันสมัครสอบแข่งขัน ผู้สมัครต้องรับรองตนเองด้วยว่าในวันบรรจุและแต่งตั้งไม่ติดเงื่อนไขอื่นใด ที่หน่วยงานหรือส่วนราชการที่ตนสังกัดอยู่เดิมกำหนด

๓. การสอบแข่งขันแบ่งออกเป็น ๓ ภาค คือ ภาค ก ความรู้ความสามารถทั่วไป ภาค ข มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่ง วิชาชีพ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตามหลักสูตรที่กำหนดท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

ทั้งนี้ การประเมินภาค ค กำหนดให้ใช้ระยะเวลาประเมินไม่เกิน ๔๕ นาทีต่อผู้สมัครหนึ่งราย โดยการสอบสาธิตการปฏิบัติการสอนต้องใช้ระยะเวลาประมาณ ๒๐ – ๒๕ นาที และจัดสอบให้ตรงกับระดับการศึกษาและระดับชั้นที่ผู้สมัครแสดงความประสงค์ไว้ในใบสมัคร

๔. เกณฑ์การตัดสิน

๔.๑ ผู้สอบแข่งขัน ต้องได้คะแนนในภาค ก และ ภาค ข แต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ จึงจะมีสิทธิเข้ารับการประเมิน ภาค ค โดยให้ประกาศรายชื่อเรียงตามลำดับเลขประจำตัวสอบ

๔.๒ ผู้สอบแข่งขันได้ ต้องได้คะแนน ภาค ก ภาค ข และ ภาค ค แต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ โดยให้ประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้เรียงตามลำดับที่ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากมากไปหาน้อย แยกตามประเภทวิชา หรือกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก

กรณีผู้สอบแข่งขันได้ ได้คะแนนรวม ภาค ก ภาค ข และ ภาค ค เท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนน ภาค ค มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่ดีกว่า หากยังได้คะแนน ภาค ค เท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนน ภาค ข มากกว่าเป็นผู้ที่อยู่ลำดับที่ดีกว่า หากยังได้คะแนน ภาค ข เท่ากันอีก ให้ผู้ที่ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้ที่อยู่ลำดับที่ดีกว่า

๕. การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ กำหนดกรอบระยะเวลาไว้ไม่เกินสองปี นับแต่วันที่ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เว้นแต่มีการประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในคุณวุฒิ กลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอกเดียวกันครั้งใหม่ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการ เป็นผู้กำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ และให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ในประกาศรับสมัครด้วย

๖. การสมัครสอบแข่งขันของผู้สมัคร ให้ดำเนินการดังนี้

๖.๑ ให้เลือกสมัครสอบได้เพียง กศจ. ใด กศจ. หนึ่ง หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งแห่งใดแห่งหนึ่งเท่านั้น และให้เลือกสมัครได้ในประเภทวิชา หรือกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น หากปรากฏว่าผู้สมัคร สมัครสอบเกินกว่าหนึ่งแห่ง และหรือสมัครสอบเกินกว่าหนึ่งประเภทวิชา หรือกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก จะตัดสิทธิการสอบแข่งขันทั้งหมด

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ทั้งนี้ ให้ยื่นสมัครตามรูปแบบและวิธีการที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนด พร้อมค่าธรรมเนียมการสมัครสอบ จำนวน ๓๐๐ บาท

๖.๒ ระบุระดับการศึกษาและระดับชั้นที่ประสงค์จะสอบสาธิตการปฏิบัติการสอนไว้ในใบสมัคร

ทั้งนี้ การระบุระดับการศึกษาและระดับชั้นดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้ผู้สมัครจัดทำรายละเอียดประกอบการสอบสาธิตการปฏิบัติการสอนในภาค ค เท่านั้น

๖.๓ จัดทำรายละเอียดการประเมินภาค ค ตามตัวชี้วัดและองค์ประกอบตามหัวข้อที่ได้ระบุไว้ในประกาศรับสมัคร พร้อมทั้ง จัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับระดับการศึกษาและระดับชั้นที่ระบุในข้อ ๖.๒

ทั้งนี้ ให้ผู้สมัครที่มีผลคะแนนภาค ก และภาค ข ผ่านเกณฑ์ตามข้อ ๔.๑ ยื่นเอกสารการประเมิน ภาค ค ตามรายการและจำนวนชุดเอกสารที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนด และให้ยื่นในวัน เวลา และสถานที่ที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนดด้วย

๗. การจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแต่งตั้งเป็นกรรมการประเมินภาค ค ให้ส่วนราชการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงาน ก.ค.ศ. จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมไว้เป็นการล่วงหน้า เพื่อให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนดในข้อ ๙.๙.๒

๘. การดำเนินการของส่วนราชการนอกจากข้อ ๗ แล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

๘.๑ กำหนดสัดส่วนตำแหน่งว่างเพื่อใช้ในการสอบแข่งขันและการคัดเลือก

๘.๒ กำหนดวัน เวลา ในการสอบ ภาค ก และ ภาค ข

๘.๓ บริหารจัดการเกี่ยวกับการออกข้อสอบ ภาค ก ภาค ข และกำหนดตัวชี้วัดการประเมินภาค ค พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์การประเมินและวิธีการให้คะแนน ภาค ค แบบรูบริค (Scoring Rubric) ตามหลักสูตรที่กำหนดท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

๘.๔ กำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้มีระยะเวลาที่เหมาะสม โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินสองปี

๘.๕ กำกับติดตามการดำเนินการสอบแข่งขัน ให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๙. การดำเนินการของผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ดำเนินการดังนี้

๙.๑. กำหนดจำนวนตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน และกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอกที่ใช้ในการสอบแข่งขัน ตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา

ทั้งนี้ ตำแหน่งว่างที่จะใช้บรรจุและแต่งตั้ง ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด และต้องเป็นตำแหน่งที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง



๙.๒ กำหนดวิธีการและรูปแบบในการรับสมัคร โดยอาจกำหนดให้ผู้สมัครยื่นสมัครด้วยตนเองหรือทางอิเล็กทรอนิกส์ กรณีที่กำหนดให้ยื่นสมัครทางอิเล็กทรอนิกส์ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนดวิธีการยื่นเอกสารประกอบการตรวจสอบคุณสมบัติด้วย

ทั้งนี้ ใบสมัครต้องกำหนดให้ผู้สมัครระบุด้วยว่าประสงค์จะทำการสอบสาธิตการปฏิบัติการสอน ในระดับการศึกษาใดและระดับชั้นใด เพื่อให้ผู้สมัครจัดทำรายละเอียดประกอบการสอบสาธิตการปฏิบัติการสอนในภาค ค

๙.๓ ประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน โดยระบุรายละเอียด ดังนี้

๙.๓.๑ ตำแหน่งว่างที่จะใช้บรรจุและแต่งตั้ง ตามข้อ ๙.๑ จำแนกคุณวุฒิพร้อมระบุอัตราเงินเดือน

๙.๓.๒ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขัน ตามข้อ ๒

๙.๓.๓ วัน เวลา และสถานที่ในการสอบ ภาค ก และ ภาค ข รวมทั้งวิธีการและรูปแบบการรับสมัคร

๙.๓.๔ หลักสูตรการสอบแข่งขัน ภาค ก ภาค ข องค์ประกอบ ตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมินและวิธีการให้คะแนน ภาค ค รวมทั้งเกณฑ์การตัดสิน

๙.๓.๕ ระยะเวลาในการประเมินภาค ค ตามข้อ ๓ วรรคสอง

๙.๓.๖ ระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามที่ส่วนราชการกำหนด

๙.๓.๗ เงื่อนไขกรณีที่ตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครรายใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามประกาศรับสมัครและตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ถือว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ทั้งนี้ หากผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งดำเนินการสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน ตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือสั่งเพิกถอนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง แล้วแต่กรณี และหากตรวจสอบพบว่าเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการสอบแข่งขันเป็นเอกสารที่เป็นเท็จ ผู้สมัครจะต้องถูกดำเนินการทางอาญา

๙.๓๘ เงื่อนไขอื่นที่ส่วนราชการหรือผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนด ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

ทั้งนี้ ให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย และส่งประกาศทางไปรษณีย์ลงทะเบียนหรือทางอินเทอร์เน็ตไปยังส่วนราชการ และหน่วยงานที่เห็นสมควร ตลอดทั้งประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ตหรือทางสื่อต่าง ๆ

๙.๔ รับสมัครสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าเจ็ดวันไม่เว้นวันหยุดราชการ

๙.๕ ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครสอบแข่งขันให้ถูกต้องตามประกาศรับสมัครและตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งการรับสมัครด้วยตนเองและทางอิเล็กทรอนิกส์ก่อนประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ ภาค ก และ ภาค ข

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ทั้งนี้ อาจมอบหมายให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครสอบแข่งขัน รวมทั้งดำเนินการอื่นตามความจำเป็น โดยในแต่ละวันให้จัดทำสถิติผู้สมัครแยกตามคุณวุฒิ ประเภทวิชา หรือกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก ประกาศไว้ในที่เปิดเผย และหรือทางอินเทอร์เน็ต

๙.๖ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ ภาค ก และภาค ข โดยเรียงตามลำดับเลขประจำตัวสอบแยกตามประเภทวิชา หรือกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก และประกาศวัน เวลา และสถานที่สอบ ภาค ก และภาค ข รวมทั้งระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติของผู้เข้าสอบและระเบียบอื่น ๆ เกี่ยวกับการสอบแข่งขันทางอินเทอร์เน็ต หรือทางสื่อต่าง ๆ

๙.๗ ดำเนินการจัดสอบ ภาค ก และ ภาค ข

๙.๘ ประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันที่ได้คะแนน ภาค ก และ ภาค ข แต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ โดยเรียงตามลำดับเลขประจำตัวสอบ พร้อมทั้ง กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการประเมินภาค ค และให้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันทางอินเทอร์เน็ต หรือทางสื่อต่าง ๆ

๙.๙ เมื่อทราบจำนวนผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินภาค ค ตามข้อ ๙.๘ แล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

๙.๙.๑ กำหนดวัน เวลา และสถานที่ประเมิน ภาค ค รวมทั้งกำหนดรายการและจำนวนชุดเอกสารการประเมินภาค ค ที่ผู้สอบแข่งขันต้องจัดทำ โดยให้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันทางอินเทอร์เน็ต หรือทางสื่อต่าง ๆ ทั้งนี้ หากต้องการให้ผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการประเมินภาค ค จัดส่งเอกสารการประเมินภาค ค ก่อนวันสอบสาธิตการปฏิบัติการสอน ต้องกำหนดวันและเวลาให้มีความเหมาะสมด้วย

๙.๙.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินภาค ค จำนวน ๕ คน ตามองค์ประกอบ ดังนี้

๑) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ยกเว้นสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ) คณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ คน ครูที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการสอนในประเภทวิชา หรือกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอกนั้น ๆ จำนวน ๑ คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ คน จากบัญชีรายชื่อที่ได้กำหนดตามข้อ ๗ บัญชีละ ๑ คน

๒) สังกัดส่วนราชการอื่น และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ คน ครูที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการสอนในประเภทวิชา หรือกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอกนั้น ๆ จำนวน ๑ คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ คน จากบัญชีรายชื่อที่ได้กำหนดตามข้อ ๗ โดยให้เลือกจากบัญชีรายชื่อที่ส่วนราชการกำหนด จำนวน ๒ คน และบัญชีรายชื่อที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ คน

ทั้งนี้ การตั้งคณะกรรมการประเมินภาค ค ตามข้อ ๑) และข้อ ๒) ต้องกำหนดให้มีประธาน กรรมการ และเลขานุการ ในแต่ละคณะด้วย และคณะกรรมการประเมินต้องไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินภาค ค กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอาจตั้งคณะกรรมการประเมินมากกว่า ๑ คณะ ก็ได้

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๙.๑๐ ดำเนินการประเมิน ภาค ค โดยให้คณะกรรมการประเมินที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแต่งตั้ง ดำเนินการประเมิน ภาค ค ตามระยะเวลาที่กำหนดในข้อ ๓ วรรคสอง โดยให้ประเมิน ณ สถานที่ที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนด ทั้งนี้ การประเมินความสามารถด้านการสอนต้องมีการบันทึกภาพและเสียงในรูปแบบวิดีโอในขณะประเมินไว้เป็นหลักฐานด้วย และเมื่อดำเนินการประเมินแล้วเสร็จให้คณะกรรมการประเมินส่งคะแนนและหลักฐานการประเมิน ภาค ค ทั้งหมด ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อดำเนินการประมวลผลคะแนนรวม ภาค ก ภาค ข และภาค ค

๙.๑๑ ประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้เฉพาะผู้ที่ได้คะแนนตามเกณฑ์การตัดสิน ข้อ ๔.๒ โดยเรียงลำดับที่ผู้ที่ได้คะแนนรวมทุกภาคจากมากไปหาน้อย แยกตามประเภทวิชา หรือกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก โดยให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย ตลอดทั้งประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ต หรือทางสื่อต่าง ๆ

ทั้งนี้ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันพิจารณาแต่งตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการสอบแข่งขัน ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม หรือมอบหมายให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แล้วแต่กรณีแต่งตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการสอบแข่งขัน ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

๑๐. การเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้และการบรรจุและแต่งตั้ง

๑๐.๑ ให้ส่วนราชการหรือสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด แล้วแต่กรณี เรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัวเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง โดยทำหนังสือเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้โดยตรงเป็นรายบุคคลตามลำดับที่ในประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามที่อยู่ที่ปรากฏในเอกสารการสมัคร โดยแจ้งกำหนดวันรายงานตัวไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน แต่ไม่เกินสิบวัน นับแต่วันประทับตราลงทะเบียนของไปรษณีย์ต้นทาง โดยให้แจ้งรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) วัน เวลา และสถานที่รายงานตัว

๒) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการรายงานตัว

๓) ลำดับที่ที่ผู้สอบแข่งขันได้มีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

๔) ที่ตั้งของสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

๕) วันที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

๖) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๑๐.๒ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน ที่ยังไม่หมดอายุ โดยให้บรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย และรับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย ตามประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน ตามจำนวนตำแหน่งว่าง และตามลำดับที่ในประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ โดยอนุมัติของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี และให้ส่งสำเนาคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ พร้อมทั้งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. ภายในที่

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๑๑. การยกเลิกผู้สอบแข่งขันได้รายใดออกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ จะยกเลิกได้เมื่อผู้นั้นมีกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

๑๑.๑ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไปแล้ว

๑๑.๒ ขอสละสิทธิในการบรรจุและแต่งตั้ง

๑๑.๓ ไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งตามกำหนด

๑๑.๔ ไม่อาจรับการบรรจุและแต่งตั้งตามวันที่กำหนดได้

กรณีผู้สอบแข่งขันได้รายใดถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี ตามข้อ ๑๑.๓ และ ๑๑.๔ ไปแล้ว ถ้าบัญชีนั้นยังไม่ยกเลิกและมีเหตุผลอันสมควร และผู้ดำเนินการสอบแข่งขันวินิจฉัยแล้วว่าเป็นเหตุอันสมควร อาจอนุมัติให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ตามลำดับที่เดิมอีกก็ได้

๑๒. การนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑๓. การดำเนินการสอบแข่งขันให้ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และหากปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจเกิดความไม่เป็นธรรม ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันพิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการดำเนินการในครั้งนั้นได้ ทั้งนี้ การพิจารณาวินิจฉัยของผู้ดำเนินการสอบแข่งขันให้เป็นที่สุด

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา



หลักสูตรการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครูผู้ช่วย
(แนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๑๙ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓)

ภาค ก ความรู้ความสามารถทั่วไป (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน)

๑. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) ให้ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย ในเรื่องต่อไปนี้

๑.๑ การคิดวิเคราะห์เชิงภาษา ได้แก่ การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร ความเข้าใจในการอ่านภาษาไทย การจับใจความสำคัญ การสรุปความ การตีความจากบทความ ข้อความ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ

๑.๒ การคิดวิเคราะห์เชิงนามธรรม ได้แก่ การคิดหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงคำ ข้อความ หรือรูปภาพ ตลอดจนการหาข้อสรุปอย่างสมเหตุสมผลจากข้อความ สัญลักษณ์ รูปภาพ สถานการณ์ หรือแบบจำลองต่าง ๆ

๑.๓ การคิดวิเคราะห์เชิงปริมาณ ได้แก่ ความเข้าใจ ความคิดรวบยอด และแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เบื้องต้น การเปรียบเทียบและวิเคราะห์เชิงปริมาณ ตลอดจนการประเมินความเพียงพอของข้อมูล

๒. ทักษะภาษาอังกฤษ (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน) ให้ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย เพื่อวัดความเข้าใจในหลักการสื่อสาร โดยใช้ศัพท์ สำนวน โครงสร้างประโยคที่เหมาะสม ทั้งในเชิงความหมาย และบริบท แสดงถึงความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การวัดความสามารถด้านการอ่าน โดยทดสอบการทำความเข้าใจในสาระของข้อความหรือบทความ และการวัดความสามารถด้านการเขียนภาษาอังกฤษ ในระดับเบื้องต้น

๓. ความรู้และลักษณะการเป็นข้าราชการที่ดี (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน) ให้ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย เพื่อวัดความรู้ที่เป็นพื้นฐานของการเป็นข้าราชการที่ดี ได้แก่ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง หน้าที่และความรับผิดในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตลอดจนเจตคติและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ

ภาค ข มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน)

๑. มาตรฐานความรู้ทั่วไปในการจัดการเรียนการสอน (คะแนนเต็ม ๗๕ คะแนน) ให้ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย ในเรื่องต่อไปนี้

๑.๑ การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๒ จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา และจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

๑.๓ หลักสูตร ศาสตร์การสอน และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

๑.๔ การวัดประเมินผลการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

๑.๕ การออกแบบและการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒. มาตรฐานความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน (วิชาเอก) (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) ให้ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย

๓. ความรอบรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิรูปการศึกษา (คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน) ให้ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย ในเรื่องต่อไปนี้

๓.๑ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ที่บังคับใช้ในปัจจุบัน

๑) รัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน

๒) กฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับ

๓) กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

๔) กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕) กฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖) กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

๗) กฎหมายว่าด้วยคุ้มครองเด็ก

๘) กฎหมายว่าด้วยการศึกษาปฐมวัย

๓.๒ แนวทางการปฏิรูปการศึกษา ที่บังคับใช้ในปัจจุบัน

๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๒) แผนการศึกษาแห่งชาติ

๓) นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ

ภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่ง วิชาชีพ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) ให้กำหนดเกณฑ์การประเมินและวิธีการให้คะแนนแบบรูบริค (Scoring Rubric) โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ดังนี้

๑. คุณลักษณะส่วนบุคคล (คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน) ให้ประเมินจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

๑.๑ บุคลิกลักษณะ ท่วงทีวาจา

๑.๒ วุฒิภาวะทางอารมณ์และการมีปฏิภาณการแก้ปัญหา

๑.๓ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เจตคติ และอุดมการณ์ความเป็นครู

๒. การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน) ให้ประเมินจากแฟ้มสะสมงาน ดังนี้

๒.๑ ประวัติการศึกษา

๒.๒ ผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพและวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา

๒.๓ การเข้าถึงชุมชน และการมีจิตสาธารณะ



๓. ความสามารถด้านการสอน (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน) ให้ประเมินจากการสอบสาธิตการปฏิบัติการสอน โดยให้มีการบันทึกภาพและเสียงในรูปแบบวิดีโอในขณะประเมินไว้เป็นหลักฐานด้วย ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบและการวางแผนการจัดการเรียนรู้

๓.๒ ทักษะและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับสาขาวิชาและบริบทของชั้นเรียน

๓.๓ ทักษะการใช้คำถามและการตอบสนองต่อพฤติกรรมผู้เรียน

๓.๔ การใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

๓.๕ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้





ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๕ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๑
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๘ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ในการนี้ ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังตำแหน่งว่าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ก.ค.ศ. จึงมีมติให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ดำเนินการ ดังนี้

๑. กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง มีตำแหน่งว่าง และมีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ในประเภทวิชา หรือกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอกเดียวกับตำแหน่งว่างดังกล่าว ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ให้แล้วเสร็จ กรณีที่ไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ในประเภทวิชา หรือกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอกเดียวกับตำแหน่งว่างดังกล่าว ให้ดำเนินการขอใช้บัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือที่อ้างถึง ๓

๒. หากมีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่สามารถดำเนินการตามข้อ ๑ ได้ ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัมพร พินะสา)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๔๐, ๐ ๒๒๘๐ ๑๑๐๔ – ๙ ต่อ ๑๓๘
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๙๓



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๒

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น ตำแหน่งครูผู้ช่วย

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๘ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น ตำแหน่งครูผู้ช่วย ให้ทราบและถือปฏิบัติ ซึ่งต่อมาตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยในข้อ ๑๒ กำหนดว่า การนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

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

ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๔๐, ๐ ๒๒๘๐ ๑๑๐๔ – ๙ ต่อ ๑๓๘
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๙๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น ตำแหน่งครูผู้ช่วย
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๒๒ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๓)

เพื่อให้การนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับ ข้อ ๘ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น ตำแหน่งครูผู้ช่วย ดังนี้

๑. ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ “การนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น” หมายความว่า การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น

๒. การนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เป็นผู้ดำเนินการ โดยความตกลงยินยอมระหว่าง กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ที่เป็นเจ้าของบัญชี และ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ที่ขอรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้

๓. การขอบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ กรณีสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ กศจ. ดำเนินการตามลำดับและขั้นตอน ดังนี้

๓.๑.๑ ให้ขอรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กศจ. ที่มีพื้นที่ติดต่อกันในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาคเดียวกัน

๓.๑.๒ หาก กศจ. ที่มีพื้นที่ติดต่อกันในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาคเดียวกัน ไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามคุณวุฒิที่ขอ ให้ขอจาก กศจ. ที่มีพื้นที่ติดต่อกันในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาคอื่น

๓.๑.๓ หาก กศจ. ที่มีพื้นที่ติดต่อกันในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาคอื่น ไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามคุณวุฒิที่ขอ ให้ขอจาก กศจ. ใดก็ได้ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาคเดียวกัน

๓.๑.๔ หาก กศจ. ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาคเดียวกัน ไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามคุณวุฒิที่ขอ ให้ขอจาก กศจ. ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาคใดก็ได้

๓.๑.๕ หากทุก กศจ. ไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามคุณวุฒิที่ขอ ให้ขอจากบัญชี อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

๓.๑.๖ หาก อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามคุณวุฒิที่ขอ ให้ขอจากบัญชีของ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ในส่วนราชการ



๓.๒ กรณีสถานศึกษาในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณาขอจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กศจ. ที่ใกล้เคียงที่สุดตามลักษณะทางภูมิศาสตร์กับหน่วยงานการศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้ง โดยพิจารณาตามลำดับขั้นตามข้อ ๓.๑.๑–๓.๑.๔ ก่อน หากไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามคุณวุฒิที่ขอให้ขอจากบัญชีของ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ในส่วนราชการ

๓.๓. กรณีสถานศึกษาสังกัดส่วนราชการอื่น ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ในส่วนราชการพิจารณาขอจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ ให้กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละขั้นตอน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการดำเนินการ โดยคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

๔. การดำเนินการของผู้ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ มีดังนี้

๔.๑ ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาและมีมติกำหนดคุณวุฒิ กลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก ที่ตรงตามความต้องการจำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

๔.๒ กรณี กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง มีมติอนุมัติให้ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือส่วนราชการ แจ้งมติพร้อมทั้งรายชื่อสถานศึกษาและที่ตั้ง ไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือส่วนราชการที่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เพื่อขอรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ตามคุณวุฒิ กลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก ที่ต้องการเท่ากับจำนวนตำแหน่งว่างที่จะบรรจุและแต่งตั้ง ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ

๔.๓ เมื่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือส่วนราชการ ได้รับรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ที่จัดลำดับที่ เอกสารหลักฐานการสมัครสอบแข่งขัน หนังสือสอบถามความสมัครใจ และที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ของผู้สมัครใจจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือส่วนราชการ ที่ส่งรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้แล้ว ให้รายงาน กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ โดยบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ประกาศใหม่ ให้มีอายุการขึ้นบัญชีเท่ากับบัญชีเดิม

ทั้งนี้ ผู้สอบแข่งขันได้รายใดได้รับการประกาศขึ้นบัญชีของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งที่ขอรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้แล้ว จะถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีเดิม

๔.๔ ให้แจ้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือส่วนราชการที่ส่งรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ เพื่อเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ที่เป็นเจ้าของบัญชี ยกเลิกการขึ้นบัญชีเดิมของผู้สอบแข่งขันได้ที่ได้รับการประกาศขึ้นบัญชีใหม่แล้ว

๔.๕ ให้ใช้ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เป็นการเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัวเพื่อบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ โดยต้องกำหนดให้ผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัวเพื่อบรรจุและแต่งตั้งไม่หลังวันที่บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครบอายุการขึ้นบัญชี และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่ง ให้แล้วเสร็จโดยเร็ว พร้อมส่งสำเนาคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้พร้อมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับการบรรจุและแต่งตั้ง ส่วนราชการและสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานละ ๑ ชุด ภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันออกคำสั่ง เพื่อตรวจสอบคำสั่ง ทั้งนี้ สถานศึกษาที่รับการบรรจุและแต่งตั้ง ต้องมีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ ผู้สอบแข่งขันได้รายใดที่สมัครใจและได้รับการประกาศขึ้นบัญชีของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ที่ขอรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้แล้ว หากไม่ไปรายงานตัวหรือขอระงับการบรรจุและแต่งตั้ง ให้ถือว่าผู้สอบแข่งขันได้รายนั้นสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้ง และจะถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ที่ขอรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้

๕. การดำเนินการของเจ้าของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ มีดังนี้

๕.๑ ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาเพื่อมีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และแจ้งให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ที่ขอใช้บัญชีทราบผลการพิจารณาโดยเร็ว

๕.๒ กรณี กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง อนุมัติให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือส่วนราชการ มีหนังสือสอบถามความสมัครใจผู้สอบแข่งขันได้ ตามรายชื่อ ตามลำดับที่และจำนวนที่ได้รับอนุมัติตามแบบที่กำหนด แล้วส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับเป็นรายบุคคลตามที่อยู่ที่ปรากฏในใบสมัคร หรือที่อยู่ที่ได้แจ้งเปลี่ยนไว้ โดยแจ้งรายละเอียดให้ผู้สอบแข่งขันได้ทราบ เกี่ยวกับลำดับที่ที่ผู้สอบแข่งขันได้มีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละคุณวุฒิ กลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก พร้อมรายชื่อและที่ตั้งสถานศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และให้เลือกสถานศึกษาที่ต้องการจะบรรจุและแต่งตั้งเรียงตามลำดับตั้งแต่ลำดับที่ ๑ ถึงลำดับสุดท้าย

ทั้งนี้ การสอบถามตามวรรคหนึ่ง อาจให้มีการสอบถามความสมัครใจของผู้สอบแข่งขันได้มากกว่าจำนวนที่ขอ เพื่อเป็นผู้สมัครสำรองตามจำนวนที่เห็นว่าเหมาะสมในคราวเดียวกัน โดยต้องระบุให้ชัดเจนว่า ผู้ถูกสอบถามความสมัครใจรายนั้น ถูกสอบถามในฐานะผู้สมัครสำรอง และจะได้รับการพิจารณาเมื่อมีตำแหน่งว่าง

การตอบรับของผู้สอบแข่งขันได้ทั้งกรณีสมัครใจและไม่สมัครใจ ให้แสดงความจำนงตามแบบที่กำหนด แล้วส่งคืนทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับถึงสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือส่วนราชการหากพ้นกำหนด ถือว่าผู้ถูกสอบถามความสมัครใจสละสิทธิในการแสดงความจำนงครั้งนี้ และยังคงการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ไว้ตามลำดับที่เดิม ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กศจ. เดิม หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง เดิม

๕.๓ เมื่อได้รับหนังสือตอบรับจากผู้สอบแข่งขันได้แล้ว ให้พิจารณาดำเนินการเฉพาะผู้ที่สมัครใจ ดังนี้

๕.๓.๑ จัดลำดับที่เท่ากับจำนวนตำแหน่งว่างที่ผู้ขอใช้บัญชีขอ โดยผู้ที่ได้ลำดับที่ดีกว่าในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะได้รับการพิจารณาก่อน

๕.๓.๒ เมื่อจัดลำดับที่แล้ว ให้แจ้งรายชื่อ ลำดับที่ เอกสารหลักฐานการสมัครสอบแข่งขัน หนังสือสอบถามความสมัครใจและที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ของผู้สมัครใจ เท่ากับจำนวนตำแหน่งว่างที่ผู้ขอใช้บัญชีขอให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือส่วนราชการ ที่ขอรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ทราบ ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๕.๔ เมื่อได้รับหนังสือแจ้งการประกาศขึ้นบัญชีจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือส่วนราชการที่ขอรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้แล้ว ให้เสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ยกเลิกการขึ้นบัญชีเดิมของผู้สอบแข่งขันได้รายนั้น

กรณีไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

(สำหรับ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง เจ้าของบัญชี)

หนังสือสอบถามความสมัครใจของผู้สอบแข่งขันได้ (ตำแหน่งครูผู้ช่วย)

ที่ ศธ ..... สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/ส่วนราชการ.....

วันที่.....

เรื่อง สอบถามความสมัครใจเพื่อนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น

เรียน นาย/นาง/นางสาว .....

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายชื่อสถานศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้งฯ

๒. แบบแสดงความจำนงเพื่อขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น

ตามที่ท่านสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครั้งที่ ..... ปี พ.ศ. ..... และได้รับการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กศจ./อ.ก.ค.ศ. ..... (เจ้าของบัญชี) ในตำแหน่งครูผู้ช่วย กลุ่มวิชาหรือทาง หรือสาขาวิชาเอก .....ลำดับที่.....นั้น

เนื่องจาก กศจ. /อ.ก.ค.ศ.....(ผู้ขอใช้บัญชี) ขอรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้เพื่อไปบรรจุและแต่งตั้ง ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ ในการนี้ขอให้ท่านแสดงความจำนงว่าจะสมัครใจไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่นตามแบบแสดงความจำนง ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ หรือไม่ หากท่านสมัครใจขอให้เรียงลำดับสถานศึกษาตามความต้องการ (ลำดับที่ ๑ คือ ต้องการมากที่สุด) โดยจัดลำดับจนครบทุกสถานศึกษา หรือจัดลำดับเฉพาะสถานศึกษาที่ต้องการก็ได้ ทั้งนี้ หากมีผู้แสดงความสมัครใจในสถานศึกษาเดียวกันหลายคน ผู้ที่ได้รับการขึ้นบัญชีไว้ในลำดับที่ดีกว่าจะได้รับการพิจารณาก่อนตามลำดับ

เมื่อท่านได้รับการประกาศขึ้นบัญชีของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ที่ขอรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้แล้ว ท่านจะถูกยกเลิกจากการขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีเดิม และการแสดงความจำนงว่าไม่สมัครใจไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น จะไม่ทำให้ท่านเสียสิทธิการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กศจ./อ.ก.ค.ศ ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ที่ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ไว้เดิม

กรณีที่ท่านสมัครใจและได้รับการประกาศขึ้นบัญชีของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ที่ขอรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้แล้ว หากไม่ไปรายงานตัวตามวัน เวลา ที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ที่ขอรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้กำหนด หรือขอระงับการบรรจุและแต่งตั้ง จะถือว่าท่านสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้ง และจะถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ที่ขอรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้

จึงเรียนมาเพื่อให้ท่านกรอกแบบแสดงความจำนงเพื่อขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น แล้วส่งกลับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/ส่วนราชการ (เจ้าของบัญชี) ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ภายในวันที่..... หากพ้นกำหนดนี้ จะถือว่าท่านสละสิทธิในการแสดงความจำนงในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร.....

โทรสาร .....

หมายเหตุ ๑. แบบฟอร์มหนังสือนี้สามารถปรับได้ตามความเหมาะสม

๒. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/ส่วนราชการ(เจ้าของบัญชี) แจ้งที่อยู่เพื่อให้ผู้แจ้งความจำนงดอบหนังสือกลับไปยังศึกษาธิการจังหวัด/ส่วนราชการ(เจ้าของบัญชี) ดังนี้ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/ส่วนราชการ.....

เลขที่ .....ถนน .....

ตำบล .....อำเภอ.....

จังหวัด .....รหัสไปรษณีย์ .....

โทร. .....โทรสาร .....

E-mail.....

แบบแสดงความจำนงเพื่อขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น ตำแหน่งครูผู้ช่วย

เขียนที่ .....

วันที่ .....เดือน.....พ.ศ. .....

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....นามสกุล .....อายุ .....ปี

คุณวุฒิ (ระบุชื่อคุณวุฒิและสาขาวิชาเอก) .....

เอกสารหลักฐานที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอนคือ

☐ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ☐ ใบอนุญาตปฏิบัติการสอน

☐ หนังสือรับรองสิทธิ ☐ หนังสืออนุญาตให้ประกอบวิชาชีพครูโดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ได้ขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ของ กศจ./อ.ก.ค.ศ. ..... ครั้งที่ .....

ปี พ.ศ. ..... ในตำแหน่งครูผู้ช่วย กลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก.....

ข้าพเจ้า ( ) ไม่สมัครใจรับการขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ของ กศจ./อ.ก.ค.ศ. .....

(ผู้ขอใช้บัญชี) ตามที่ข้าพเจ้าได้รับแจ้ง

ข้าพเจ้า ( ) สมัครใจรับการขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ของ กศจ./อ.ก.ค.ศ. .....

(ผู้ขอใช้บัญชี) ตามที่ข้าพเจ้าได้รับแจ้ง โดยเรียงลำดับ ดังนี้ (ลำดับที่ ๑ ต้องการมากที่สุด ลำดับที่ ๒ , ๓ และถัดไป ต้องการรองลงมาตามลำดับ (ถ้ามีสถานศึกษามากกว่า ๑ แห่ง))

ลำดับที่	สถานศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้ง	
	ชื่อสถานศึกษา	ที่ตั้งสถานศึกษา
๑.		
๒.		
๓.		
ฯลฯ		

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ผู้แสดงความจำนง

หมายเหตุ ๑. ระบุสถานศึกษา โดยเรียงลำดับความต้องการ (ลำดับ ๑ คือ ต้องการมากที่สุด) โดยให้จัดลำดับจนครบทุกสถานศึกษา หรือจัดลำดับเฉพาะสถานศึกษาที่ต้องการก็ได้

๒. ผู้ที่มีลำดับที่ดีกว่าตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เดิม จะได้รับการพิจารณาก่อน หากสถานศึกษาที่ผู้ได้ลำดับที่รองลงมาเลือกไว้นั้น ถูกผู้ที่ได้ลำดับที่ดีกว่าเลือกจนหมดแล้ว ผู้ที่ได้ลำดับรองลงมาดังกล่าวจะไม่ได้รับการพิจารณา แต่จะยังคงมีสิทธิตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เดิมทุกประการ

๓. ให้ส่งแบบแสดงความจำนงเพื่อขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่นนี้ กลับไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/ส่วนราชการ (เจ้าของบัญชี) ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ตามที่อยู่ที่แจ้งไว้



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/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. สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ให้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือที่อ้างถึงต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ทั้งนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ได้มีมติเห็นชอบให้ กศจ. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

อุษณีย์ ธโนศวรรย์

(นางสาวอุษณีย์ ธโนศวรรย์)
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. ให้สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 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 คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม

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

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม และสามารถปฏิบัติตนในการทำงานเป็นทีมให้สำเร็จ เพื่อเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา

เนื้อหา

๑) หลักการทำงานเป็นทีม

๒) การพัฒนาทีมงาน

๔.๒ งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจภาระงานของสถานศึกษาและมีส่วนร่วมปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม

เนื้อหา

๑) งานบริหารทั่วไป

๒) งานบริหารวิชาการ

๓) งานกิจการนักเรียน

๔) งานบริหารงบประมาณ

๕) งานบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๓ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ เห็นความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามหลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เนื้อหา

๑) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๒) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

๕.๑ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

เนื้อหา

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 0206.3/ว 24

สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

14 ธันวาคม 2548

เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ อธิบดี อธิการบดี และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ด้วยมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดว่าตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะมีในหน่วยงานการศึกษาใด จำนวนเท่าใด และต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างใด ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมาตรา 43 กำหนดว่าให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม ในกรณีที่ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงานของตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งใดที่ ก.ค.ศ. กำหนดเปลี่ยนแปลงไป ให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นใหม่ให้เหมาะสมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

บัดนี้ ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคล่องตัว ก.ค.ศ. จึงมีมติมอบหมายให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการ พิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา ดังนี้

1. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครู ที่ว่างอยู่ เป็นตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อใช้บรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ว่างอยู่ เป็นตำแหน่งครู เพื่อใช้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งครู

3. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงตำแหน่งอยู่ และผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ตามนัยมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แล้ว เป็นตำแหน่งครู เพื่อแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครู

/ การปรับปรุง

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวในข้อ 1 และข้อ 2 ให้ดำเนินการได้เฉพาะหน่วยงานการศึกษาที่มีจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เกินเกณฑ์ โดยให้นำเกณฑ์การคิดคำนวณอัตรากำลังที่ ก.ค. กำหนดไว้เดิมมาใช้โดยอนุโลมจนกว่า ก.ค.ศ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

ทั้งนี้ เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้วให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ออกคำสั่งแล้วส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน 1 ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิราศ สร่างนิทร)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.
10 ธ.ค. 2548

กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 1
โทร. 0 2280 1092
โทรสาร 0 2280 1095

ทารงานบุคคล
วันที่.....
☐ สรรหา ☐ วินัย
☐ พัฒนา ☐ อ.ก.ค.ศ.
☐ อัตรา

นที่สุด

ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๔๔๗๒



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาการสิทธิ์ เขต ๑
เลขที่รับ 13079 วันที่ ๑๘ ต.ค. ๒๕๖๔ เวลา.....
☐ อำนวยการ ☐ ตรวจสอบ
☐ การเงิน ☐ นิติกร
☐ นโยบาย ☐ เลขาฯ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต

อ้างถึง หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๓๑๒๖ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการคัดเลือกและตารางสอบ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแจ้งชะลอการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ออกไปก่อน เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ความแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาแล้ว ขณะนี้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) มีแนวโน้มคลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้น และรัฐบาลได้มีแนวทางผ่อนคลายมาตรการ กิจการ กิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา จึงกำหนดการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ใหม่ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัมพร พินะสา)
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล ๑
โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๕๖๖๐

กำหนดการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. ประกาศรับสมัคร	ดำเนินการแล้ว
๒. รับสมัคร	
๓. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก	
๔. ประเมินประวัติและผลงาน	ระหว่างวันพุธที่ ๑ - วันพฤหัสบดีที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔
๕. สอบข้อเขียน ภาค ก ความรอบรู้ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความประพฤติและการปฏิบัติของวิชาชีพครู ภาค ข ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง	วันเสาร์ที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๔
๖. สอบสัมภาษณ์	วันอาทิตย์ที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๔
๗. ประกาศผลการคัดเลือก	ภายในวันศุกร์ที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

หมายเหตุ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ และ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗



ตารางสอบ

การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ภาค ก ความรอบรู้ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความประพฤติและการปฏิบัติของวิชาชีพครู (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

วัน/เวลา	วิชาที่สอบ	คะแนนเต็ม	หมายเหตุ
วันเสาร์ที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๐.๐๐ น. เวลา ๑๑.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	ความรอบรู้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความประพฤติและการปฏิบัติของวิชาชีพครู	๕๐ คะแนน ๕๐ คะแนน	

ภาค ข ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

วัน/เวลา	วิชาที่สอบ	คะแนนเต็ม	หมายเหตุ
วันเสาร์ที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๔.๐๐ น. เวลา ๑๕.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.	ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับวิชาการศึกษา ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับวิชาเอก	๕๐ คะแนน ๕๐ คะแนน	

ภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

วัน/เวลา	ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง	คะแนนเต็ม	หมายเหตุ
วันพุธที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ถึงวันพฤหัสบดีที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔	ประวัติและผลงาน ซึ่งได้รับการรับรองจากผู้อำนวยการสถานศึกษา	๕๐ คะแนน	

วัน/เวลา	ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง	คะแนนเต็ม	หมายเหตุ
วันอาทิตย์ที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป	สัมภาษณ์	๕๐ คะแนน	





ที่ ศธ ๐๔๐๒๒/๒๖๓๓

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต ๓ อำเภอห้วยผึ้ง
จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๒๔๐

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๔๔๗๒ สั่ง ณ วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แจ้งกำหนดการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ จึงขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบโดยทั่วกัน รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

นางวิภา สายรัตน์
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓

กลุ่มบริหารงานบุคคล
งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
โทร./โทรสาร ๐๔๓-๘๖๙๐๖๔



ที่ ศธ ๐๒๕๙/ว ๒๙๐๙

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
ถนนเกษตรสมบูรณ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์
จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๐๐๐

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จะดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการในสังกัดของท่านทราบ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้ หรือสามารถดูรายละเอียดได้ที่ www.ksed.go.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายเพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร)
ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

กลุ่มบริหารงานบุคคล
โทรศัพท์ ๐ ๔๓๘๑ ๑๗๒๙
โทรสาร ๐ ๔๓๘๑ ๑๗๒๘



ที่ ศธ ๐๒๕๙/ว ๒๙๓

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
ถนนเกษตรสมบูรณ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์
จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๐๐๐

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จะดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการในสังกัดของท่านทราบ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้ หรือสามารถดูรายละเอียดได้ที่ www.ksed.go.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายเพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร)
ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

กลุ่มบริหารงานบุคคล
โทรศัพท์ ๐ ๔๓๘๑ ๑๗๒๙
โทรสาร ๐ ๔๓๘๑ ๑๗๒๘



ที่ ศธ ๐๒๕๘/ว ๒๙๐๓

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
ถนนเกษตรสมบูรณ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์
จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๐๐๐

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จะดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการในสังกัดของท่านทราบ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้ หรือสามารถดูรายละเอียดได้ที่ www.ksed.go.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายเพิ่มพูน พรหมวงเพชร)
ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

กลุ่มบริหารงานบุคคล
โทรศัพท์ ๐ ๔๓๘๑ ๑๗๒๙
โทรสาร ๐ ๔๓๘๑ ๑๗๒๘



ที่ ศธ ๐๒๕๙/ว ๒๙๐๙

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
ถนนเกษตรสมบูรณ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์
จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๐๐๐

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จะดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการในสังกัดของท่านทราบ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้ หรือสามารถดูรายละเอียดได้ที่ www.ksed.go.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายเพิ่มพูน พงษ์หวงเพชร)
ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

กลุ่มบริหารงานบุคคล
โทรศัพท์ ๐ ๔๓๘๑ ๑๗๒๙
โทรสาร ๐ ๔๓๘๑ ๑๗๒๘



ประกาศคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
เรื่อง รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

ตามมติคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ อนุมัติให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๙/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๗ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๘ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๓๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่จะดำเนินการคัดเลือก

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับที่จะเลื่อน	สังกัด	หมายเหตุ
๑	อ ๔๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการพิเศษ	สพม.กาฬสินธุ์	(ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน)

๒. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือก

๒.๑ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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

๒.๓ ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประเภทวิชาการที่สำนักงาน ก.ค.ศ. จัดกลุ่มตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๒

๒.๔ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง/การนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ให้พิจารณาตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๔๘

/๓. การยื่นใบสมัคร...

๓. การยื่นใบสมัครเข้ารับการคัดเลือก

ผู้ที่ประสงค์สมัครเข้ารับการคัดเลือก ให้ยื่นเอกสารตามแบบแนบท้ายประกาศนี้ ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ เว้นวันหยุดราชการ ณ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการดังนี้

๓.๑ ตรวจสอบคุณสมบัติ

๓.๒ รับรองข้อมูลตามเอกสารหมายเลข ๑ – ๔

๓.๓ จัดทำหนังสือนำส่งพร้อมใบสมัคร ตามกำหนดระยะเวลาที่รับสมัคร

๔. เอกสารที่ต้องยื่นพร้อมใบสมัครเข้ารับการคัดเลือก

๔.๑ ใบสมัคร จำนวน ๑ ชุด

๔.๒ สำเนา ก.พ.๗/ทะเบียนประวัติ ก.ค.ศ.๑๖ ฉบับปัจจุบันโดยเจ้าหน้าที่รับรองสำเนาถูกต้อง จำนวน ๑ ชุด

๔.๓ สำเนาปริญญาบัตร และทะเบียนแสดงผลการเรียน จำนวน ๑ ชุด

๔.๔ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑)

๔.๕ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒)

๔.๖ เค้าโครงผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (เอกสารหมายเลข ๓) ดังนี้

- ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ เรื่อง

๔.๗ แบบแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (เอกสารหมายเลข ๔)

๔.๘ แบบแสดงการรับผลงานที่ส่งประเมิน (เอกสารหมายเลข ๕)

๔.๙ แบบแสดงการประเมินผลงาน (เอกสารหมายเลข ๖)

๔.๑๐ แบบรายงานผลการประเมิน (เอกสารหมายเลข ๗)

๔.๑๑ องค์ประกอบการประเมินฯ ตามประกาศคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๑ (ว๓๐/๒๕๖๐) จำนวน ๖ เล่ม

ให้ดำเนินการจัดทำเอกสารตามข้อ ๔.๔ – ๔.๑๐ เป็นรูปเล่ม จำนวน ๖ เล่ม

๕. วิธีการคัดเลือก

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จะดำเนินการคัดเลือกโดยการประเมินจากข้อมูลรายละเอียดตามตัวชี้วัดในการประเมินตามประกาศคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๑ และตามแบบประเมินคุณลักษณะบุคคล โดยพิจารณาตามเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน และข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๖. การประกาศรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จะประกาศรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกภายในวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๕ ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ และเว็บไซต์ www.ksed.go.th

/๗. เกณฑ์การตัดสิน...

๗. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ได้รับการคัดเลือกจะต้องได้คะแนนประเมินรวมสูงสุด ตามตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนฯ ตามประกาศคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๑ จะได้รับการพิจารณา หากได้คะแนนรวมเท่ากันให้พิจารณาหลักอาวุโสทางราชการอยู่ในลำดับที่ดีกว่าและจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ ผู้ได้รับคัดเลือกจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนพร้อมที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๘. กำหนดวัน เวลา การคัดเลือก

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จะดำเนินการคัดเลือกฯ ภายในวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๕ ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

๙. การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จะประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ภายในวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๕ ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ และเว็บไซต์ www.ksed.go.th

๑๐. การแต่งตั้ง

๑๐.๑ ผู้ได้รับการประกาศรายชื่อให้เข้ารับการประเมินผลงาน จะต้องจัดส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้เมื่อเป็นผู้ผ่านการประเมินผลงานเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับผลงานที่มีเอกสารครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๑๐.๒ หากตรวจสอบพบภายหลังว่า ผู้ได้รับการคัดเลือกตามประกาศนี้เป็นผู้มีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดไว้ตามประกาศ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จะไม่พิจารณาแต่งตั้งหรือยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งแล้วแต่กรณี และจะเรียกร้องสิทธิใดๆ มิได้

๑๐.๓ การคัดเลือกครั้งนี้ เป็นการคัดเลือกเฉพาะคราว จะไม่มีการขึ้นบัญชีไว้แต่อย่างใด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร)
ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ปฏิบัติหน้าที่แทน
ประธานกรรมการศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

ใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

๑. ชื่อ – สกุล (ผู้เข้ารับการคัดเลือก).....

๒. ตำแหน่ง(ปัจจุบัน).....ตำแหน่งเลขที่.....
ระดับ.....อัตราเงินเดือน.....กลุ่ม.....
สังกัด.....

๓. ตำแหน่งที่สมัครคัดเลือก.....ตำแหน่งเลขที่.....
กลุ่ม.....สังกัด.....

๔. ประวัติส่วนตัวและประวัติการรับราชการ
วันบรรจุเข้ารับราชการ.....ตำแหน่ง.....ระดับ.....
ระยะเวลาการปฏิบัติราชการรวม.....ปี.....เดือน
การได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ ๖ เมื่อ.....
ระดับ ๗ เมื่อ.....
ระดับปฏิบัติการ เมื่อ.....
ระดับชำนาญการ เมื่อ.....

๕. ประวัติการศึกษา

ที่	คุณวุฒิและวิชาเอก	ปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน

๖. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต).....
วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....

๗. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานอื่นๆ เกี่ยวกับอะไรบ้างที่พิจารณาเห็นว่าสำคัญ เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น โดยให้เสนอเป็นข้อๆ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๘. การได้รับพิจารณาบำเหน็จความชอบย้อนหลัง ๕ ปี ในระดับดีเด่น จำนวน.....ครั้ง(๑ ปี ๒ ครั้ง)

/๙. เป็น/เคยเป็น...

๙. เป็น/เคยเป็นคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ/คณะทำงานต่างๆ (แนบหลักฐาน)
(ระบุชื่อ.....จากหน่วยงาน.....)

๑๐.ผลงานดีเด่นหรือรางวัลดีเด่นที่ตนเองได้รับ (แนบหลักฐาน)
(ระบุชื่อ.....จากหน่วยงาน.....)

๑๑.ประวัติทางวินัย

๑๒.เสนอผลงานจำนวน.....เรื่อง ดังสรุปแต่ละเรื่องตามหัวข้อต่อไปนี้

เรื่องที่ ๑ ชื่อเรื่อง.....

- วัตถุประสงค์
- สาระสำคัญของผลงาน (โดยสรุป)
- ประโยชน์ของผลงาน
- ระยะเวลาดำเนินการ (ให้ระบุเดือน/ปีที่เริ่มต้นดำเนินการ ถึงเดือน/ปีที่สำเร็จ)
- ผู้ดำเนินการและร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

ชื่อ.....(ผู้ดำเนินการ).....ตำแหน่ง.....สัดส่วนของผลงาน.....%
ชื่อ.....(ผู้ร่วมดำเนินการ).....ตำแหน่ง.....สัดส่วนของผลงาน.....%
ชื่อ.....(ผู้ร่วมดำเนินการ).....ตำแหน่ง.....สัดส่วนของผลงาน.....%
ฯลฯ รวม = ๑๐๐ %

คำรับรองของผู้ร่วมดำเนินการ (กรณีเป็นผลงานร่วมกันหลายคน)
ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความจริงทุกประการ

ลงชื่อ..... ลงชื่อ.....
(.....) (.....)
ผู้ร่วมดำเนินการ ผู้ร่วมดำเนินการ
ฯลฯ

เรื่องที่ ๒ ชื่อเรื่อง.....

- วัตถุประสงค์
- สาระสำคัญของผลงาน (โดยสรุป)
- ประโยชน์ของผลงาน
- ระยะเวลาดำเนินการ (ให้ระบุเดือน/ปีที่เริ่มต้นดำเนินการ ถึงเดือน/ปีที่สำเร็จ)
- ผู้ดำเนินการและร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

ชื่อ.....(ผู้ดำเนินการ).....ตำแหน่ง.....สัดส่วนของผลงาน.....%
ชื่อ.....(ผู้ร่วมดำเนินการ).....ตำแหน่ง.....สัดส่วนของผลงาน.....%
ชื่อ.....(ผู้ร่วมดำเนินการ).....ตำแหน่ง.....สัดส่วนของผลงาน.....%
ฯลฯ รวม = ๑๐๐ %

/คำรับรอง...

คำรับรองของผู้ร่วมดำเนินการ (กรณีเป็นผลงานร่วมกันหลายคน)

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความจริงทุกประการ

ลงชื่อ..... ลงชื่อ.....

(.....) (.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ ผู้ร่วมดำเนินการ

ฯลฯ

๑๓. ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

.....

๑๔. อื่นๆ (ถ้ามี)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลที่รายงานไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วัน.....เดือน.....พ.ศ.....

ความเห็นของ ผู้อำนวยการกลุ่มผู้รับการคัดเลือก

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วัน.....เดือน.....พ.ศ.....

ความเห็นของ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบกลุ่มผู้รับการคัดเลือก

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วัน.....เดือน.....พ.ศ.....

ความเห็นของ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วัน.....เดือน.....พ.ศ.....

หมายเหตุ ผลงาน จะต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

- เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน
- ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
- กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย
- ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

.....

เอกสารหมายเลข ๑

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตอนที่ ๑ : ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ชื่อผู้ขอรับการประเมิน .....

๒. ตำแหน่งปัจจุบัน ..... ตำแหน่งเลขที่ .....
กลุ่ม .....สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....
ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อวันที่ .....
อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน ..... บาท เงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้ว ..... บาท

๓. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ..... ตำแหน่งเลขที่ .....
กลุ่ม .....สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

๔. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. ๗)
เกิดวันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....
อายุราชการ ..... ปี ..... เดือน

๕. ประวัติการศึกษา

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

๖. ใบอนุญาตประกอบอาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต.....)
วันออกใบอนุญาต.....
วันหมดอายุ.....

ตอนที่ ๑ : ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

๗. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)

วันเดือนปี	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน	สังกัด
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

๘. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

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

๙. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่นอกเหนือจากข้อ ๗ เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)

.....

.....

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ..... (ผู้ขอรับการประเมิน)

(.....)

วันที่ ..... / ..... / .....

ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

๑. คุณวุฒิการศึกษา

☐ ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

☐ ไม่ตรง แต่ ก.พ. ยกเว้นตามมาตรา ๕๖

๒. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ากำหนดไว้)

☐ ตรงตามที่กำหนด (ใบอนุญาต.....) ☐ ไม่ตรงตามที่กำหนด

๓. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

☐ ตรงตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

☐ ไม่ครบ แต่จะครบกำหนดในวันที่.....

๔. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลด้วย)

☐ ตรงตามที่ ก.พ. กำหนด

☐ ไม่ตรง

☐ ส่งให้คณะกรรมการประเมินเป็นผู้พิจารณา

☐ .....

๕. อัตราเงินเดือน (เปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

☐ ต่ำกว่าขั้นต่ำไม่เกิน ๒ ขั้น ☐ เท่ากับขั้นต่ำ

☐ สูงกว่าขั้นต่ำ

<u>สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล</u>

☐ อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้

☐ อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้แต่ต้องให้คณะกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง

☐ ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล.....)

(ลงชื่อ) ..... (ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่

(วันที่) ..... / ..... / .....

<u>หมายเหตุ</u> ให้จัดส่งแบบแสดงรายละเอียดคุณสมบัติของบุคคลจำนวน ๖ ชุด สำหรับการประเมินทุกระดับ

เอกสารหมายเลข ๒

คำชี้แจงการขอนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น
มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่ขอประเมิน

ชื่อผู้ขอประเมิน.....ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....
สังกัด กลุ่ม.....สำนัก.....
มีวุฒิ.....วิชาเอก.....ตั้งแต่วันที่.....
ตำแหน่งที่ขอประเมิน.....ตำแหน่งเลขที่.....
สังกัด กลุ่ม.....สำนัก.....
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกตั้งแต่วันที่.....
ถึงวันที่ .....รวมระยะเวลา.....ปี.....เดือน.....วัน
ยังขาดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลอีก.....ปี.....เดือน.....วัน

ตำแหน่ง/ลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน	ตำแหน่ง/ระยะเวลา/ ลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอนับเกื้อกูล
ตำแหน่ง..... ตำแหน่งเลขที่ ..... สังกัดกลุ่ม..... สำนัก..... มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้ ๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ๖. ฯลฯ	๑. ตำแหน่ง..... สังกัด..... ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่..... รวมเวลา.....ปี.....เดือน.....วัน (ตามคำสั่ง.....ที่...../.....ลงวันที่.....) ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ดังนี้ ๑. ๒. ๓. ฯลฯ ๒. ตำแหน่ง..... สังกัด..... ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่..... รวมเวลา.....ปี.....เดือน.....วัน (ตามคำสั่ง.....ที่...../.....ลงวันที่.....) ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ดังนี้ ๑. ๒. ๓. ฯลฯ

ขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นความจริง

(ลงชื่อ).....ผู้สมัครฯ
(.....)
วันที่...../...../.....

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชา
(.....)
วันที่...../...../.....

หมายเหตุ ให้แนบสำเนาคำสั่งมอบหมายงานหรือหนังสือรับรองการมอบหมายงานที่อ้างด้วย

เอกสารหมายเลข ๓

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อผู้ขอรับประเมิน.....ตำแหน่ง.....ระดับ.....
ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....เลขที่ตำแหน่ง.....
สังกัด.....

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. **ความรับผิดชอบ** พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหา หรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก	๑๕	
๒. **ความคิดริเริ่ม** พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล และสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา / งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	๑๕	
๓. **การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ** พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์ลู่ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา(ไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง)	๑๕	
๔. **ความประพฤติ** พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - รักษาวินัย - ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน	๑๕	

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๕. <u>ความสามารถในการสื่อความหมาย</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอด และเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจอย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	๑๐	
๖. <u>การพัฒนาตนเอง</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ / วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจ และปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้ และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๕	
๗. **วิสัยทัศน์** (Vision –เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๙ ขึ้นไป) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คาดการณ์ หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้า อย่างมีหลักการ และเหตุผล - กำหนดกลยุทธ์และวางแผนดำเนินการเพื่อรองรับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งด้านที่เป็นผลโดยตรงหรือผลกระทบ	-	
๘. <u>คุณลักษณะอื่น ๆ</u> ตามสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงสมรรถนะต่างๆ เช่น - สมรรถนะหลัก ได้แก่ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริการที่ดี ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔) การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ๕) การทำงานเป็นทีม - สมรรถนะที่เกี่ยวข้อง (สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ) ได้แก่ ๑)..... ๒)..... ๓)..... ๔).....	๑๕	
รวม	**๑๐๐**	

หมายเหตุ ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดคุณลักษณะทั้งหมดข้างต้นเพื่อใช้ในการประเมินหรือจะกำหนดบางคุณลักษณะ หรือจะเพิ่มเติมคุณลักษณะใด ๆ นอกเหนือจากที่กำหนดข้างต้นได้ และให้กำหนดคะแนนเต็มของแต่ละคุณลักษณะไว้ด้วย

ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

( ) ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

( ) ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๖๐)

(ระบุเหตุผล).....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง)....ผู้อำนวยการกลุ่ม/รอง ผอ.สพท. ของผู้เข้ารับการคัดเลือก.....

(วันที่).....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้นในแต่ละรายการ ดังนี้

(ระบุเหตุผล).....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่).....

หมายเหตุ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับเห็นควรให้ผ่านการประเมิน ให้เสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมินได้

เอกสารหมายเลข ๔

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน.....

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....

๓. ความรู้ทางวิชาการ หรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินงาน

๑) .....

๒) .....

๓) .....

๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินงาน

๑) .....

๒) .....

๓) .....

๕. ผู้ร่วมดำเนินงาน (ถ้ามี)

๑) .....สัดส่วนของผลงาน.....

๒) .....สัดส่วนของผลงาน.....

๓) .....สัดส่วนของผลงาน.....

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน)

.....

.....

.....

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

.....

.....

.....

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

.....

.....

.....

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

๑๐.ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอรับรองผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอผลงาน

วันที่.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงตามความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

วันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

วันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

วันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

วันที่.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

วันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา)

วันที่.....

เอกสารหมายเลข ๕

แบบแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

สังกัด.....

งานในหน้าที่

๑. **หน้าที่ความรับผิดชอบ** (ระบุงานหลักๆ ของตำแหน่งว่ามีงานในหน้าที่อะไรบ้าง)

.....

.....

ฯลฯ

๒. **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** (ระบุภารกิจหลักของตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติ)

.....

.....

ฯลฯ

๓. **สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง**

๓.๑ สมรรถนะหลัก

๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒) การบริการที่ดี

๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

๔) การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

๕) การทำงานเป็นทีม

๓.๒ สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งที่ต้องการ (เป็นความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานในหน้าที่)

๑).....

๒).....

๓).....

๔).....

๕).....

๔. **เงื่อนไขอื่นๆ** (ถ้ามี) เช่น การฝึกอบรม.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบกลุ่มบริหารงานบุคคล

วันที่.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

วันที่.....

เอกสารหมายเลข ๖

แบบแสดงการรับผลงานที่ส่งประเมิน

๑. ได้รับแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมทั้งเอกสารที่เป็นสาระสำคัญของผลงานหรือหลักฐานต่างๆ ครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ เมื่อวันที่.....

ลงชื่อ.....
(.....)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
วันที่.....

๒. คณะกรรมการประเมินผลงานให้ปรับปรุงแก้ไขผลงานที่เสนอประเมินแล้ว
๒.๑ ได้รับผลงานที่ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ ๑ เสร็จเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่.....

ลงชื่อ.....
(.....)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
วันที่.....

๒.๒ ได้รับผลงานที่ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ ๒ เสร็จเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่.....

ลงชื่อ.....
(.....)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
วันที่.....

๓. คณะกรรมการประเมินผลงานให้ส่งผลงานประเมินเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ได้เคยส่งมาแล้ว ได้รับผลงานพร้อมทั้งเอกสารหรือหลักฐานต่างๆ ครบถ้วนสมบูรณ์ เมื่อวันที่.....

ลงชื่อ.....
(.....)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
วันที่.....

๓.๑ ได้รับผลงานที่ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ ๑ เสร็จเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่.....

ลงชื่อ.....
(.....)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
วันที่.....

๓.๒ ได้รับผลงานที่ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ ๒ เสร็จเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่.....

ลงชื่อ.....
(.....)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
วันที่.....

เอกสารหมายเลข ๗

แบบแสดงการประเมินผลงาน

๑. การประเมินผลงานของ.....
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....
กลุ่ม.....สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

๒. คณะกรรมการประเมินผลงานประกอบด้วย (ระบุตำแหน่ง ระดับและส่วนราชการที่สังกัด)
๒.๑.....
๒.๒.....
๒.๓.....
๒.๔.....
๒.๕.....

๓. ผลงาน/ผลสำเร็จของงานที่นำมาประเมิน/ข้อเสนอแนวความคิด
๓.๑.....
๓.๒.....
๓.๓.....

๔. วิธีการประเมิน (ระบุวิธีการ)
( ) พิจารณาผลงาน
( ) สัมภาษณ์
( ) ทดลองปฏิบัติงาน
( ) อื่นๆ เช่น.....

๕. สรุปผลของการประเมิน ประชุมครั้งที่...../..... วันที่.....

( ) ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล).....

.....

( ) ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล).....

.....

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ

(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ/เลขานุการ

(.....)

เอกสารหมายเลข ๘

แบบรายงานผลการประเมิน

๑. ชื่อ – สกุล.....

๒. วันที่ส่งคำขอประเมิน (ดูจากวันที่ผู้ขอรับการประเมินระบุไว้ในแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล(เอกสารหมายเลข ๑).....

๓. ขั้นตอนการประเมิน

๓.๑ การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

(ก) ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล เมื่อวันที่.....

(ข) ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง

( ) ตรงตามที่ ก.พ. กำหนด

( ) ต้องนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง.....มารวมด้วย

๓.๒ การประเมินคุณลักษณะของบุคคล (ระบุเฉพาะหัวข้อรายการประเมินที่กำหนดสำหรับตำแหน่งนี้)
เมื่อวันที่.....

๓.๓ การประเมินผลงาน/ผลสำเร็จของงาน/ข้อเสนอแนวความคิด
(ตามลำเนาแบบแสดงการประเมินผลงาน เอกสารสารหมายเลข ๖)

๔. ปัญหา/อุปสรรคในการประเมิน และแนวทางแก้ไข.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



ประกาศคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

เรื่อง รายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) และการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑, ๒, ๓ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๔

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๒๙ มาตรา ๕๗ และมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๓๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) โดยให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๗ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๒ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๒ ซึ่งกำหนดให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ มาใช้โดยอนุโลม และกรณีที่เงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๓ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ซึ่งกำหนดให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ มาใช้โดยอนุโลม ประกอบกับมติคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๐

เพื่อให้การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) และการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น เป็นไปอย่างมีระบบ มีความโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้ สามารถคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จึงได้กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) และการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในจังหวัดกาฬสินธุ์ ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายไกรสร กองมลาด)
ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์

รายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบ การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) และการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑, ๒, ๓
และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๔
(แนบท้ายประกาศคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๑)

ก. รายละเอียดตัวชี้วัด

๑. ใช้สำหรับการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) และการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น

๒. ใช้สำหรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

๓. การคัดเลือกให้คัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติตามประกาศรับสมัครของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยให้พิจารณาการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ จากผู้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันกับตำแหน่งว่าง

ข. คุณสมบัติ

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

๑.๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๑.๒. ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในระดับปฏิบัติงาน หรือระดับปฏิบัติการ ที่ ก.ค.ศ. จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ตามหนังสือสำนักงานงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว๑๔ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๒

๒. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๒.๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๒.๒. ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในระดับชำนาญงาน ที่ ก.ค.ศ. จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ตามหนังสือสำนักงานงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๒

๒.๓. กรณีปัจจุบันดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน จะต้องสมัครใจเปลี่ยนตำแหน่งให้ตรงกับตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกและต้องเสนอขอรับ การประเมินผลงาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๐๖/ว ๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗

๒.๔. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๐๖/ว ๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ

๓.๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด



๓.๒. ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ที่ ก.ค.ศ. จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ตามหนังสือสำนักงานงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว๑๔ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๒ หรือ

๓.๓. หรือเคยปฏิบัติงานดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันจะต้องปฏิบัติงานในกลุ่มตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และต้องเสนอขอรับการประเมินบุคคลและผลงาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

๓.๔. การนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งให้ใช้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

ค. วิธีการคัดเลือก พิจารณาจากความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความประพฤติ คุณลักษณะอื่นๆและความเหมาะสมกับตำแหน่ง (๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบการพิจารณา มี ๖ ด้าน

ด้านที่ ๑ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์	๔๐	คะแนน
ด้านที่ ๒ ผลการปฏิบัติงาน	๒๐	คะแนน
ด้านที่ ๓ การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ	๑๐	คะแนน
ด้านที่ ๔ ความอาวุโสตามหลักราชการ	๑๐	คะแนน
ด้านที่ ๕ เหตุผลในการขอย้าย	๕	คะแนน
ด้านที่ ๖ วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานและแนวคิดในการพัฒนางานและผลงาน	๑๕	คะแนน
รวม	**๑๐๐**	**คะแนน**

ด้านที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน	กรอบการพิจารณา
๑	**ความรู้ความสามารถและประสบการณ์**	(๔๐ คะแนน)	
	๑.๑ วุฒิการศึกษา - ปริญญาเอก - ปริญญาโท - ปริญญาตรี - ต่ำกว่าปริญญาตรี	(๕ คะแนน) ๕ คะแนน ๔ คะแนน ๓ คะแนน ๒ คะแนน	พิจารณาจากสำเนา ก.พ.๗ หรือ สำเนา ก.ค.ศ.๑๖ /สำเนาใบแสดงผลการเรียน/เอกสารทางการศึกษา เช่น สำเนาปริญญาบัตร สำเนาประกาศนียบัตร
	๑.๒ อายุราชการ - ๑๖ ปีขึ้นไป - ๑๑ – ๑๕ ปี - ๖ – ๑๐ ปี - ๒ – ๕ ปี - ต่ำกว่า ๒ ปีลงมา	(๕ คะแนน) ๕ คะแนน ๔ คะแนน ๓ คะแนน ๒ คะแนน ๑ คะแนน	พิจารณาจากสำเนา ก.พ.๗ สำเนา ก.ค.ศ.๑๖ / สำเนาคำสั่ง (เศษของปี ๖ เดือนขึ้นไปให้ปัดเป็น ๑ ปี)
	๑.๓ การดำรงระดับตำแหน่งปัจจุบัน - ระดับเชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ - ระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส - ระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน - ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน	(๕ คะแนน) ๕ คะแนน ๔ คะแนน ๓ คะแนน ๒ คะแนน	พิจารณาจากสำเนา ก.พ.๗ สำเนา ก.ค.ศ.๑๖ /สำเนาคำสั่ง



ด้านที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน	กรอบการพิจารณา
๑ (ต่อ)	๑.๔ การดำรงตำแหน่งในสายงานปัจจุบันตรงกับตำแหน่งที่ว่าง (การเปลี่ยน/การย้าย/การโอน/และการเลื่อน) - ตำแหน่งตรงตามสายงาน - ตำแหน่งไม่ตรงตามสายงาน	(๕ คะแนน) ๕ คะแนน ๔ คะแนน	พิจารณาจากสำเนา ก.พ.๗ / สำเนา ก.ค.ศ.๑๖ หรือ สำเนาคำสั่ง
	๑.๕. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตรงหรืองานลักษณะเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง - ๑๐ ปี ขึ้นไป - ๖ – ๙ ปี - ๒ – ๕ ปี - ต่ำกว่า ๒ ปีลงมา - ไม่เคยปฏิบัติงาน	(๕ คะแนน) ๕ คะแนน ๔ คะแนน ๓ คะแนน ๒ คะแนน ๑ คะแนน	พิจารณาจากสำเนา ก.พ.๗/ สำเนา ก.ค.ศ.๑๖ /คำสั่ง (กลุ่มหมายถึงกลุ่มตามโครงสร้าง เช่นกลุ่มอำนวยการ กลุ่มนโยบายและแผน, เศษของปีตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไปให้นับเป็น ๑ ปี)
	๑.๖. ความสามารถในการเป็นผู้นำโดย ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ย้อนหลัง ๓ ปี นับถึงวันสุดท้ายของการยื่นคำร้อง - ผู้อำนวยการกลุ่ม/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการหน่วย/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วย - ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่ม - หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน	(๕ คะแนน) ๕ คะแนน ๔ คะแนน ๓ คะแนน	พิจารณาจากสำเนาคำสั่ง/ สำเนาบันทึกข้อความมอบหมายงาน
	๑.๗ การอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานย้อนหลัง ๓ ปี นับถึงวันสุดท้ายของการยื่นคำร้องขอย้าย - จำนวน ๑๐ ครั้งขึ้นไป - จำนวน ๘ - ๙ ครั้ง - จำนวน ๖ - ๗ ครั้ง - จำนวน ๔ -๕ ครั้ง - จำนวน ๓ ครั้งลงมา	(๕ คะแนน) ๕ คะแนน ๔ คะแนน ๓ คะแนน ๒ คะแนน ๑ คะแนน	พิจารณาจากสำเนา ก.พ.๗ สำเนาคำสั่ง สำเนาเกียรติบัตร สำเนาวุฒิบัตร บันทึก/หนังสือเชิญ
	๑.๘ การอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ตรงตำแหน่งที่ขอย้าย เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานย้อนหลัง ๓ ปี นับถึงวันสุดท้ายของการยื่นคำร้องขอย้าย - จำนวน ๕ ครั้งขึ้นไป - จำนวน ๔ ครั้ง - จำนวน ๓ ครั้ง - จำนวน ๒ ครั้ง - จำนวน ๑ ครั้ง	(๕ คะแนน) ๕ คะแนน ๔ คะแนน ๓ คะแนน ๒ คะแนน ๑ คะแนน	พิจารณาจากสำเนา ก.พ.๗ สำเนาคำสั่ง สำเนาเกียรติบัตร สำเนาวุฒิบัตร บันทึก/หนังสือเชิญ



ด้านที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน	กรอบการพิจารณา
๒	**ผลการปฏิบัติงาน** ๒.๑ ได้รับการยกย่อง/ประกาศเกียรติคุณบัตรรางวัลดีเด่น (เฉพาะตัว) ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ย้อนหลัง ๓ ปี นับถึงวันสุดท้ายของการยื่นคำร้อง - ระดับชาติ/กระทรวง/กรม - ระดับภาค/เขตตรวจราชการ - ระดับเขตพื้นที่/จังหวัด - ระดับต่ำกว่าเขตพื้นที่/จังหวัด	(๕ คะแนน) ๕ คะแนน ๔ คะแนน ๓ คะแนน ๒ คะแนน	พิจารณาจาก สำเนาวุฒิบัตร สำเนาเกียรติบัตร โล่รางวัลที่ส่วนราชการหรือมูลนิธิหรือเอกชนร่วมกับส่วนราชการออกให้
	๒.๒. การได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน ย้อนหลัง ๓ ปีนับถึงวันสุดท้ายของการของการยื่นคำร้อง - ระดับชาติ/กระทรวง/กรม - ระดับภาค/เขตตรวจราชการ - ระดับเขตพื้นที่/จังหวัด - ระดับต่ำกว่าเขตพื้นที่/จังหวัด	(๕ คะแนน) ๕ คะแนน ๔ คะแนน ๓ คะแนน ๒ คะแนน	พิจารณาจาก สำเนาวุฒิบัตร สำเนาเกียรติบัตร สำเนาคำสั่ง สำเนาหนังสือเชิญ ส่วนราชการหรือมูลนิธิหรือเอกชนร่วมกับส่วนราชการออกให้
	๒.๓ บำเหน็จความชอบในรอบ ๓ ปี ที่ผ่านมา ระดับดีเด่น - ๖ ครั้ง - ๕ ครั้ง - ๔ ครั้ง - ๓ ครั้งลงมา	(๑๐ คะแนน) ๑๐ คะแนน ๙ คะแนน ๘ คะแนน ๗ คะแนน	พิจารณาจากสำเนาก.พ.๗/สำเนา ก.ค.ศ.๑๖/แบบหมายเลข ๕ ผลการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ประกาศผลการประเมิน
๓	**การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ** วินัยและจรรยาบรรณ ให้พิจาณาจากการเคยหรือไม่เคยถูกลงโทษแม้ว่าจะได้รับการล้างมลทินแล้วให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิด ดังนี้ - ไม่เคย ถูกลงโทษทางวินัยหรือทางจรรยาบรรณ - เคย ถูกลงโทษทางวินัยหรือทางจรรยาบรรณ	(๑๐ คะแนน) ๑๐ คะแนน ๘ คะแนน	พิจารณาจากสำเนา ก.พ.๗/สำเนา ก.ค.ศ.๑๖/สำเนาคำสั่งและให้กลุ่มบริหารงานบุคคลรับรองตัวบุคคลด้วย
๔	**ความอาวุโสในราชการ** - พิจาณาจากเกณฑ์การจัดลำดับอาวุโส ใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะดังนี้ ๔.๑ ผู้ใดได้รับวิทยฐานะสูงกว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า ๔.๒ ถ้าวิทยฐานะเดียวกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งก่อนถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า ๔.๓ ถ้าผู้ใดได้รับวิทยฐานะเดียวกัน ผู้ได้รับเงินเดือนมากกว่าถือว่าเป็นผู้นั้นอาวุโสกว่า	(๑๐ คะแนน)	พิจารณาจากสำเนา ก.พ.๗ หรือสำเนาคำสั่ง



ด้านที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน	กรอบการพิจารณา
๔ (ต่อ)	๔.๔ ถ้าเป็นผู้ได้รับเงินเดือนเท่ากัน ผู้ใดมีอายุราชการมากกว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า		
	๔.๕ ถ้าเป็นผู้มีอายุราชการเท่ากันผู้ใดได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นสูงกว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า		
	๔.๖ ถ้าเป็นผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกัน ผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นนั้นก่อนเป็นผู้อาวุโสกว่า		
	๔.๗ ถ้าผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกันพร้อมกัน ผู้ใดมีอายุแก่กว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า		
	- อาวุโสลำดับที่ ๑	๑๐ คะแนน	
	- อาวุโสลำดับที่ ๒	๙ คะแนน	
	- อาวุโสลำดับที่ ๓	๘ คะแนน	
	- อาวุโสลำดับที่ ๔	๗ คะแนน	
	- อาวุโสลำดับที่ ๕	๖ คะแนน	
	- อาวุโสลำดับที่ ๖	๕ คะแนน	
	- อาวุโสลำดับที่ ๗	๔ คะแนน	
	- พิจารณาจากเกณฑ์การจัดลำดับอาวุโส ใช้กับข้าราชการตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) และข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีระดับ ดังนี้	(๑๐ คะแนน)	
	๔.๑ ผู้ใดได้รับระดับสูงกว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า		
	๔.๒ ถ้าระดับเดียวกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งก่อนถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า		
	๔.๓ ถ้าผู้ใดได้รับรับเดียวกัน ผู้ได้รับเงินเดือนมากกว่าถือว่าเป็นผู้นั้นอาวุโสกว่า		
	๔.๔ ถ้าเป็นผู้ได้รับเงินเดือนเท่ากัน ผู้ใดมีอายุราชการมากกว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า		
	๔.๕ ถ้าเป็นผู้มีอายุราชการเท่ากันผู้ใดได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นสูงกว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า		
	๔.๖ ถ้าเป็นผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกัน ผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นนั้นก่อนเป็นผู้อาวุโสกว่า		
	๔.๗ ถ้าผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกันพร้อมกัน ผู้ใดมีอายุแก่กว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า		
	- อาวุโสลำดับที่ ๑	๑๐ คะแนน	
	- อาวุโสลำดับที่ ๒	๙ คะแนน	
	- อาวุโสลำดับที่ ๓	๘ คะแนน	
	- อาวุโสลำดับที่ ๔	๗ คะแนน	
	- อาวุโสลำดับที่ ๕	๖ คะแนน	
	- อาวุโสลำดับที่ ๖	๕ คะแนน	
	- อาวุโสลำดับที่ ๗	๔ คะแนน	



ด้านที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน	กรอบการพิจารณา
๕	**เหตุผลในการเปลี่ยนตำแหน่ง/การย้าย/การโอน/การเลื่อน** - กรณีติดตามคู่สมรส/เจ็บป่วย/ภัยคุกคาม - อยู่รวมกับคู่สมรสหรือดูแลบิดามารดาหรือบุตร - กลับภูมิลำเนา - อื่นๆ	(๕ คะแนน) ๕ คะแนน ๔ คะแนน ๓ คะแนน ๒ คะแนน	พิจารณาจากคำร้อง/สำเนาคำสั่ง/สำเนาทะเบียนบ้าน/ใบรับรองแพทย์ หรือสำเนาเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง
๖	**วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานและแนวความคิดในการพัฒนางานและผลงาน** ๖.๑ วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานและแนวคิดในการพัฒนางาน	(๑๕ คะแนน) ๕ คะแนน	พิจารณาจากความชัดเจนเป็นรูปธรรม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงาน โดยการแสดงวิทัศน์ และการนำเสนอเป็นเอกสาร ไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A ๔ ขนาดตัวอักษร ๑๖ พอยต์ อักษร TH SarabunPSK
	๖.๒ ผลงานหรือการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและผลงานอื่นที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถพิเศษที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ที่ประสงค์จะเปลี่ยนตำแหน่ง ย้าย โอน ระยะเวลาย้อนหลัง ๒ ปี	๑๐ คะแนน	พิจารณาจากการนำเสนอเป็นเอกสาร ไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A ๔ ขนาดตัวอักษร ๑๖ พอยต์ อักษร TH SarabunPSK



ง. การแต่งตั้งและการให้ได้รับเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

จ. กรณีรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบดังกล่าวมีปัญหา ให้เป็นอำนาจของศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์เป็นผู้วินิจฉัย

O27 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร



ITA online

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้ดำเนินการ วางแผนพัฒนาบุคลากร และเตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะ เพื่อรองรับภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตามกฎหมาย/ระเบียบ/หลักเกณฑ์ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2565
3. แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ กรณีเปลี่ยนตำแหน่ง
4. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
6. แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
7. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน
8. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ
9. การแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ
10. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ
11. การแต่งตั้งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

กฎหมาย/ระเบียบ/หลักเกณฑ์

วันที่ประกาศ	ชื่อย่อ	ชื่อเรื่อง
5 ม.ค. 65	ว 1	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
11 พ.ค.65	ว 2731	การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2565
18 ก.พ. 63	ว 2	แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ กรณีเปลี่ยนตำแหน่ง
4 ม.ค. 62	ว 2	หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
25 ต.ค. 61	ว 19	หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
28 ธ.ค. 61	ว 26	แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
5 ก.ค. 60	ว 22	หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน
7 เม.ย. 54	ว 3	หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ
6 ก.ย. 54	ว 15	การแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ
14 ธ.ค. 54	324	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ
20 ส.ค. 53	ว 7	การแต่งตั้งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

กลุ่มบริหารงานบุคคล
ที่รับ 71 วันที่ 14 ม.ค. 66
☐ ☑ สรรหา ☐ วินัย
☐ อำนวยการ ☐ พัฒนา ☐ อ.ก.ค.ศ.



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓
เลขที่รับ 566 วันที่ ๗ ม.ค. ๒๕๖๕
☐ อำนวยการ ☐ ตรวจสอบฯ
☐ การเงิน ☐ ☐ นิ...
☐ นโยบายฯ ☐ นิเทศฯ ☐ เลขาฯ
สำนักงาน ก.ค.ศ.

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ก ๑

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๑ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๙ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๓ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๓

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๔๐, ๐ ๒๒๘๐ ๑๑๐๔-๙ ต่อ ๑๓๘
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๙๓



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ก ๑

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๑ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๙ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๓ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๓

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๔๐, ๐ ๒๒๘๐ ๑๑๐๔-๙ ต่อ ๑๓๘
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๙๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕)

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความยืดหยุ่นคล่องตัว สามารถคัดเลือกบุคคลได้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของหน่วยงานการศึกษา ในอันที่จะส่งผลให้การขับเคลื่อนงานพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๕๗ และมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ข้อ ๘ (๑) และ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

๑. ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

"ส่วนราชการ" หมายความว่า สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และให้หมายความรวมถึงสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสำนักงาน กศน. ด้วย

"ผู้ดำเนินการคัดเลือก" หมายความว่า กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง

"หน่วยงานการศึกษา" หมายความว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด สำนักงาน กศน. จังหวัด/กทม.

๒. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก

๒.๑ ปัจจุบันต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๒.๒ มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๒.๓ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์

๓. การสมัครเข้ารับคัดเลือก มี ๒ รูปแบบ

๓.๑ สมัครโดยได้รับการเสนอชื่อจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น โดยต้องสมัครเข้ารับการคัดเลือกในหน่วยงานการศึกษาเดียวกันกับที่ตนเองสังกัดเท่านั้น

๓.๒ สมัครเข้ารับการคัดเลือกด้วยตนเอง

สำหรับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เลือกสมัครในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อย่างใดอย่างหนึ่งเพียงแห่งเดียวเท่านั้น หากตรวจสอบภายหลังพบว่าผู้สมัครรายใดสมัครเข้ารับการคัดเลือกเกินกว่าหนึ่งแห่งจะถูกตัดสิทธิการคัดเลือกทั้งหมด

ทั้งนี้ ในวันสมัครเข้ารับการคัดเลือก ผู้สมัครต้องรับรองตนเองด้วยว่า ในวันบรรจุและแต่งตั้งตนเองไม่ติดเงื่อนไขอื่นใดที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับผู้สมัครที่ปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส และ ๔ อำเภอในจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอเทพา และอำเภอนาทวี) ต้องรับรองตนเองด้วยว่า หากตนเองเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก ในวันบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่ติดเงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส และ ๔ อำเภอในจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอเทพา และอำเภอนาทวี) หรือเงื่อนไขอื่นใดที่ ก.ค.ศ. กำหนด และกรณีในวันบรรจุและแต่งตั้ง ผู้ได้รับการคัดเลือกติดเงื่อนไขอื่นใดที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในสังกัดใดสังกัดหนึ่งแล้ว ให้ถือว่าผู้นั้นขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

๔. ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกจะต้องแสดงเอกสารหลักฐานในวันสมัคร ดังนี้

๔.๑ ใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกตามรูปแบบที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนด

สำหรับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกตามข้อ ๓.๑ ให้แนบแบบเสนอชื่อผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพื่อสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด พร้อมใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกด้วย

๔.๒ ประวัติและประสบการณ์ที่แสดงถึงการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเป็นผู้นำทางวิชาการหรือการพัฒนาการศึกษา และการเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความยาวไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A4 แบบอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร ๑๖ พอยท์

๔.๓ วิสัยทัศน์การเป็นศึกษานิเทศก์ ความยาวไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A4 แบบอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร ๑๖ พอยท์

๔.๔ ผลงานหรือรางวัลที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ภาคภูมิใจ ความยาวไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A4 แบบอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร ๑๖ พอยท์

ทั้งนี้ ให้จัดเตรียมแผนการนิเทศ เพื่อนำไปประกอบการประเมินด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษาด้วย



๕. องค์ประกอบการประเมิน (คะแนนรวม ๒๐๐ คะแนน) ดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านผลงาน (๕๐ คะแนน) ให้ประเมินจากเอกสาร ผลงานหรือรางวัลด้านการจัดการเรียนการสอนที่ภาคภูมิใจ

๕.๒ ด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา (๑๕๐ คะแนน) ให้ประเมินจากการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา โดยพิจารณาในประเด็นดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

๑) บุคลิก ลักษณะ ท่วงที วาจา

๒) วุฒิภาวะทางอารมณ์และปฏิภาณในการแก้ปัญหา

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เจตคติ และอุดมการณ์ความเป็นศึกษานิเทศก์

๕.๒.๒ ทักษะและวิธีการนิเทศการศึกษา

๕.๒.๓ การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

๕.๒.๔ การสรุปผลการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาที่สะท้อนผลการนิเทศต่อครู สถานศึกษา หน่วยงาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ความยาวไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A4 แบบอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร ๑๖ พอยท์

๖. ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงาน กศน. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี จัดทำบัญชีรายชื่อบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการตามข้อ ๘.๑ และ ๘.๒ ดังนี้

๖.๑ คณะกรรมการกลั่นกรองความเหมาะสมเบื้องต้น

๖.๒ คณะกรรมการประเมินด้านผลงาน และด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา

๗. การดำเนินการคัดเลือก

๗.๑ ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

๗.๑.๑ กำหนดวันและเวลาในการดำเนินการคัดเลือก

สำหรับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กำหนดวันและเวลาในการคัดเลือกพร้อมกัน ทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

๗.๑.๒ กำหนดแนวทางและวิธีการกลั่นกรองความเหมาะสมเบื้องต้นของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๗.๑.๓ กำหนดตัวชี้วัดและค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗.๑.๔ กำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ให้มีระยะเวลาที่เหมาะสม โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินสองปี



๗.๒ ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกดำเนินการ ดังนี้

๗.๒.๑ กำหนดจำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง

สำหรับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กำหนดจำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งแยกเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

๗.๒.๒ กำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่

๗.๒.๓ กำหนดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด คะแนนการประเมิน และวิธีการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

๗.๒.๔ ดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือก ดังนี้

๑) ประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน โดยระบุรายละเอียด ดังนี้

(๑) คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก รวมทั้งเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาตามข้อ ๔ โดยให้ระบุจำนวนของเอกสารหลักฐานด้วย

(๒) วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร

(๓) จำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง

(๔) องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนด

(๕) การให้ผู้สมัครยื่นสมัครตามวัน เวลา และสถานที่ ตามรูปแบบและวิธีการที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนด พร้อมทั้งรายงานข้อมูลและจัดส่งเอกสารหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาให้ตรงตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการประเมินที่กำหนดให้ครบถ้วนสมบูรณ์ หากรายงานไม่ครบถ้วนหรือไม่ตรงตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการประเมิน จะไม่รับเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมภายหลัง

(๖) ข้อตกลงในการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่

(๗) องค์ประกอบ ตัวชี้วัด คะแนนการประเมิน และวิธีการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

(๘) เงื่อนไขกรณีผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ต้องได้รับการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อพัฒนาการศึกษา เป็นระยะเวลา ๑ ปี โดยให้มีการประเมิน ๒ ครั้ง ทุก ๖ เดือน หากผลการประเมินใน ๖ เดือนแรกไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ เพื่อพัฒนาตนเองและปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเมื่อครบ ๖ เดือนหลัง ให้มีการประเมินครั้งที่ ๒ แล้วให้ผู้ประเมินสรุปผลการประเมิน หากผลการประเมินรวมทั้ง ๒ ครั้งผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้ผู้รับการประเมินปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ที่ ก.ค.ศ. กำหนด แต่หากผลการประเมินรวมทั้ง ๒ ครั้งไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน จะต้องถูกดำเนินการตามมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๑ ทั้งนี้ ผลการประเมินเป็นประการใดให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

(๙) เงื่อนไขกรณีที่ตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครรายใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามประกาศรับสมัครและตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ถือว่าผู้นั้นขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ทั้งนี้ หากผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ต้องถูกเพิกถอนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และจะเรียกร้องสิทธิใด ๆ มิได้

(๑๐) ระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก

(๑๑) ข้อความอื่นที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกควรทราบ

ทั้งนี้ ให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ หน่วยงานการศึกษา และให้ส่งประกาศทางไปรษณีย์ลงทะเบียนหรือไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ไปยังส่วนราชการ สำนักงาน ก.ค.ศ. และหน่วยงานที่เห็นสมควร ตลอดทั้งประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ตและทางสื่อต่าง ๆ

๒) ดำเนินการรับสมัครคัดเลือกไม่น้อยกว่าเจ็ดวันไม่เว้นวันหยุดราชการ โดยให้ผู้สมัครยื่นสมัครตามรูปแบบและวิธีการที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนด และให้ดำเนินการตรวจสอบเอกสารและคุณสมบัติของผู้สมัครให้ถูกต้องตรงตามที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัคร

๓) ดำเนินการกลั่นกรองความเหมาะสมเบื้องต้นตามแนวทางและวิธีการที่กำหนด

๔) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกที่ผ่านการกลั่นกรองความเหมาะสมเบื้องต้น โดยเรียงลำดับตามเลขประจำตัวผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก รวมทั้งวัน เวลา และสถานที่คัดเลือก ตลอดจนระเบียบการปฏิบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก ระเบียบอื่น ๆ เกี่ยวกับการคัดเลือก และข้อความอื่นที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกควรทราบ ทั้งนี้ ให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ หน่วยงานการศึกษา และให้ส่งประกาศทางไปรษณีย์ลงทะเบียนหรือไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ไปยังส่วนราชการ สำนักงาน ก.ค.ศ. และหน่วยงานที่เห็นสมควร ตลอดทั้งประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ตและทางสื่อต่าง ๆ

๕) ดำเนินการประเมินด้านผลงาน ตามองค์ประกอบการประเมินและตัวชี้วัดที่กำหนด

๖) ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกด้านผลงาน โดยเรียงลำดับตามเลขประจำตัวผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๗) ประกาศวัน เวลา และสถานที่ประเมินด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา ตลอดจนระเบียบการปฏิบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก ระเบียบอื่น ๆ เกี่ยวกับการคัดเลือก และข้อความอื่นที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกควรทราบ



๘) ดำเนินการประเมินด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา ตามองค์ประกอบการประเมินและตัวชี้วัดที่กำหนด ซึ่งต้องสอดคล้องกับแผนการนิเทศที่ได้จัดเตรียมไว้

๙) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยให้เรียงลำดับที่จากผู้ที่ได้คะแนนมากไปหาน้อย

๘. ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกแต่ละสังกัดแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

๘.๑ คณะกรรมการกลั่นกรองความเหมาะสมเบื้องต้น จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๘.๑.๑ หัวหน้าหน่วยงานการศึกษา

สำหรับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้เป็นผู้ที่เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษามอบหมาย

๘.๑.๒ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านการนิเทศการศึกษา

๘.๑.๓ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีความรู้ความสามารถด้านการนิเทศการศึกษา

คณะกรรมการฯ มีหน้าที่กลั่นกรองความเหมาะสมเบื้องต้น จากประวัติและประสบการณ์ที่แสดงถึงการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเป็นผู้นำทางวิชาการหรือการพัฒนาการศึกษาและการเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และวิสัยทัศน์การเป็นศึกษานิเทศก์ เพื่อคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติตามข้อ ๒ ตามแนวทางและวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดเพื่อเข้ารับการประเมินตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดตามที่ส่วนราชการกำหนด

๘.๒ คณะกรรมการประเมินด้านผลงานและด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย

๘.๒.๑ ผู้แทนกรรมการใน กศจ. หรืออนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี

๘.๒.๒ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านการนิเทศการศึกษา

๘.๒.๓ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีความรู้ความสามารถด้านการนิเทศการศึกษา

๘.๒.๔ ผู้อำนวยการสถานศึกษาของสถานศึกษาที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษาจะปฏิบัติการนิเทศการศึกษา

๘.๒.๕ ครูผู้สอนที่จะรับการนิเทศการศึกษาจากผู้เข้ารับการคัดเลือก

คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ประเมินตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่กำหนด

ทั้งนี้ กรรมการประเมินตามข้อ ๘.๒.๓ จะต้องไม่เป็นบุคคลเดียวกันกับกรรมการกลั่นกรองความเหมาะสมเบื้องต้นตามข้อ ๘.๑.๓ และให้คณะกรรมการทั้ง ๒ คณะ เลือกประธานและมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการในแต่ละคณะด้วย โดยคณะกรรมการต้องไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอาจตั้งคณะกรรมการในแต่ละคณะมากกว่า ๑ ชุด ก็ได้

๙. ผู้ดำเนินการคัดเลือกอาจมอบหมายให้หน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการคัดเลือกได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๑๐. เกณฑ์การตัดสิน

๑๐.๑ ผู้เข้ารับการคัดเลือกต้องได้คะแนนการประเมินด้านผลงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ จึงจะมีสิทธิเข้ารับการประเมินด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา

๑๐.๒ ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนด้านผลงานและด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา แต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

๑๑. ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกที่ได้คะแนนตามเกณฑ์การตัดสินข้อ ๑๐.๒ โดยเรียงลำดับที่จากผู้ที่ได้คะแนนจากมากไปหาน้อย

กรณีที่ผู้ได้รับการคัดเลือกได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษามากกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า หากได้คะแนนด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษาเท่ากันอีก ให้ผู้ที่มีอาวุโสมากกว่าตามแนวปฏิบัติการจัดลำดับอาวุโสในราชการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดอยู่ในลำดับที่ดีกว่า

๑๒. การดำเนินการคัดเลือกต้องเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ หากปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริตหรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกพิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการคัดเลือกในครั้งนั้นได้

๑๓. การขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ให้กำหนดกรอบระยะเวลาการขึ้นบัญชีไว้ไม่เกินสองปี นับแต่วันที่ประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก เว้นแต่มีการประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกครั้งใหม่ บัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก

๑๔. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยอนุมัติ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี โดยให้เรียกมารายงานตัวตามลำดับที่ในบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก เพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งตามจำนวนตำแหน่งว่าง

ทั้งนี้ ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามที่ส่วนราชการกำหนด โดยความเห็นชอบของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี

เมื่อดำเนินการออกคำสั่งแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกให้หน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ส่วนราชการ และสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวน ๑ ชุด ภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันออกคำสั่ง



๑๕. ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ดำเนินการยกเลิกบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นการเฉพาะบุคคล เมื่อผู้นั้นมีกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

๑๕.๑ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในสังกัดใดสังกัดหนึ่งแล้ว

๑๕.๒ ขอสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้ง

๑๕.๓ ในวันที่บรรจุและแต่งตั้ง มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่ง หรือติดเงื่อนไขอื่นใดที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑๕.๔ ไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งตามกำหนด

๑๕.๕ ไม่อาจรับการบรรจุและแต่งตั้งตามวันที่กำหนดได้

๑๖. ผู้ได้รับการคัดเลือกผู้ใดถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ตามข้อ ๑๕.๔ และข้อ ๑๕.๕ ไปแล้ว ถ้าผู้นั้นมีเหตุผลอันสมควรและบัญชียังถูกไม่ยกเลิก กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี อาจอนุมัติให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ตามเดิมอีกก็ได้

๑๗. ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ต้องได้รับการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นระยะเวลา ๑ ปี ตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและวิธีการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตามที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณีกำหนด โดยให้มีการประเมิน ๒ ครั้ง ทุก ๖ เดือน หากผลการประเมินใน ๖ เดือนแรกไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเพื่อพัฒนาตนเองและปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเมื่อครบ ๖ เดือนหลังให้มีการประเมินครั้งที่ ๒ แล้วให้ผู้ประเมินสรุปผลการประเมิน หากผลการประเมินรวมทั้ง ๒ ครั้งผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้ผู้รับการประเมินปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อไป แต่หากผลการประเมินรวมทั้ง ๒ ครั้งไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้ดำเนินการตามมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยดำเนินการสั่งย้ายหรือเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อแต่งตั้งผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินรายนั้นไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันกับที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ในหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ในกรณีที่ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นก่อนครบระยะเวลาประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ๑ ปี ให้ยุติการประเมิน

กรณีไม่สามารถดำเนินการได้หรือมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

แบบเสนอชื่อผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม
เพื่อสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

หน่วยงานการศึกษา/ส่วนราชการ.....
วันที่.....

๑. ข้อมูลผู้ได้รับการเสนอชื่อเพื่อสมัครเข้ารับการคัดเลือก

ชื่อ – สกุล.....ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....วิทยฐานะ/ระดับ.....
สถานศึกษา/หน่วยงานการศึกษา.....สังกัด.....
รับเงินเดือนอันดับ.....อัตราเงินเดือน.....บาท

ผลงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของศึกษานิเทศก์ที่โดดเด่นและภาคภูมิใจ

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

๒. ข้อมูลผู้เสนอชื่อ

ชื่อ – สกุล.....ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....วิทยฐานะ/ระดับ.....
สถานศึกษา/หน่วยงานการศึกษา.....สังกัด.....

ความเห็นในการเสนอชื่อ

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

(ลงชื่อ) .....ผู้เสนอชื่อ
(.....)
ตำแหน่ง .....

ด่วนที่สุด

ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๒๗๓๑

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการคัดเลือก จำนวน ๑ ชุด
๒. แนวทางและวิธีการกลั่นกรองความเหมาะสมเบื้องต้นของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ จำนวน ๑ ชุด
๓. องค์ประกอบตัวชี้วัด และค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินสำหรับการคัดเลือกฯ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ความแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ – ๓ ทั้งนี้ ขอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเกี่ยวกับตำแหน่งว่างที่ใช้สำหรับการคัดเลือก และจัดทำบัญชีรายชื่อบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมไว้เป็นการล่วงหน้า เพื่อเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองความเหมาะสมเบื้องต้น และคณะกรรมการประเมินด้านผลงาน และด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัมพร พินะสา)
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล ๑
โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๕๖๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย



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 ๐๒๐๖.๓/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 ๐๒๐๖.๓/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. สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ให้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือที่อ้างถึงต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ทั้งนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ได้มีมติเห็นชอบให้ กศจ. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

อุษณีย์ ธโนศวรรย์

(นางสาวอุษณีย์ ธโนศวรรย์)
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. ให้สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 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 คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม

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

<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 ๒๖

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด
และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบบันทึกการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
ด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงาน

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป ให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติกำหนดแบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย พร้อมคำชี้แจงการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อประเมินผลการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือที่อ้างถึง ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดแบบประเมินฯ ได้ที่ https://www.otepc.go.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอุษณีย์ ธโนศวรรย์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย

แบบบันทึกการประเมิน
การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
ด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงาน

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๖ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑)

คำชี้แจง

๑. แบบบันทึกการประเมินฉบับนี้ สำหรับคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ประเมินคุณลักษณะและสมรรถนะของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

๑.๑ แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย และบันทึกข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา

๑.๒ แบบสรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย และสรุปข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา

๒. แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีองค์ประกอบ ดังนี้

๒.๑ ด้านการปฏิบัติตน (๔๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๑) วินัยและการรักษาวินัย (๖ คะแนน)

๒) คุณธรรม จริยธรรม (๖ คะแนน)

๓) จรรยาบรรณวิชาชีพ (๖ คะแนน)

๔) การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (๖ คะแนน)

๕) จิตวิญญาณความเป็นครู (๘ คะแนน)

๖) จิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู (๘ คะแนน)

๒.๒ ด้านการปฏิบัติงาน (๖๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๑) การจัดการเรียนการสอน (๒๔ คะแนน)

๒) การบริหารจัดการชั้นเรียน (๑๒ คะแนน)

๓) การพัฒนาตนเอง (๘ คะแนน)

๔) การทำงานเป็นทีม (๔ คะแนน)

๕) งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา (๘ คะแนน)

๖) การใช้ภาษาและเทคโนโลยี (๔ คะแนน)

๓. เกณฑ์การประเมิน

วิธีการประเมินแต่ละรายการ ให้กรรมการประเมิน ดำเนินการดังนี้

๓.๑ พิจารณาจากเอกสาร/หลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่ปรากฏในแบบประเมินด้านการปฏิบัติตนและแบบประเมินด้านการปฏิบัติงาน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในวงกลมหน้าเอกสาร/หลักฐานที่ใช้ประกอบการประเมิน

๓.๒ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่ามีคุณภาพอยู่ในระดับใด ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับคุณภาพนั้น

โดย ระดับ ๔ หมายถึง ดีมาก เท่ากับ ๔ คะแนน
ระดับ ๓ หมายถึง ดี เท่ากับ ๓ คะแนน
ระดับ ๒ หมายถึง พอใช้ เท่ากับ ๒ คะแนน
ระดับ ๑ หมายถึง ปรับปรุง เท่ากับ ๑ คะแนน

(กรณีที่ได้ระดับ ๑ ต้องระบุเหตุผลในบันทึกข้อสังเกตฯ ให้ชัดเจน)

๓.๓ ในแต่ละข้อย่อยให้นำผลการประเมินในแต่ละช่องมารวมกัน แล้วแทนค่าในสูตรคำนวณที่กำหนดไว้ในแบบประเมินในแต่ละรายการ (ใช้เป็นหลักทศนิยม ๒ ตำแหน่ง) ดังกรณีตัวอย่าง

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมิน...บันทึกหลักฐานร่องรอย....
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๔. การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (๖ คะแนน) ๔.๑ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	✓				☑ การสังเกต ○ สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน ☑ สำรวจเอกสาร - รายงานตนเอง - แผนการจัดการเรียนรู้ - รายงานการปฏิบัติงาน ฯลฯ
๔.๒ มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน		✓			
๔.๓ มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับภารกิจที่ได้รับมอบหมายอื่น		✓			
๔.๔ มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับการดำรงชีวิตของตนเอง		✓			สูตรคำนวณ ผลรวมการประเมิน X (๖) (๒๐)
๔.๕ เป็นแบบอย่างในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับภารกิจต่างๆ หรือการดำรงชีวิตของตน			✓		
คะแนนการประเมิน ข้อ ๔ (๔.๑-๔.๕)				**คะแนน**	

จากตัวอย่าง ข้อ ๔ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า

- คะแนนเต็มในข้อนี้ คือ ๖ คะแนน
- มีรายการประเมิน (ข้อย่อย) ในข้อนี้ จำนวน ๕ ข้อ
- ระดับคุณภาพมี ๔ ระดับ
- ผลรวมการประเมินในข้อนี้ มีดังนี้

ดีมาก จำนวน ๑ ข้อ เท่ากับ ๔ คะแนน
ดี จำนวน ๓ ข้อ เท่ากับ ๙ คะแนน
พอใช้ จำนวน ๑ ข้อ เท่ากับ ๒ คะแนน
ผลรวมการประเมิน = ๔ + ๙ + ๒
= ๑๕ คะแนน

<u>สูตรคำนวณคะแนนการประเมิน</u> คือ

$$\text{คะแนนการประเมิน} = \frac{(\text{ผลรวมการประเมินในข้อนี้}) \times (\text{คะแนนเต็มในข้อนี้})}{(\text{จำนวนรายการประเมินในข้อนี้}) \times (\text{ระดับคุณภาพ})}$$

เมื่อแทนค่าในสูตรคำนวณที่กำหนด จะได้เป็น

$$\text{คะแนนการประเมิน} = \frac{(\text{ผลรวมการประเมิน}) \times (๖)}{(๕) \times (๔)}$$

$$= \frac{(๑๕) \times (๖)}{(๒๐)}$$

$$= ๔.๕๐$$

ดังนั้น คะแนนการประเมิน ข้อ ๔ (๔.๑-๔.๕) คือ ๔.๕๐ คะแนน

๓.๔ ให้นำคะแนนการประเมินที่ได้จากข้อ ๓.๓ บันทึกลงในช่องคะแนนการประเมิน (ท้ายตารางของแต่ละข้อ)

๓.๕ ให้กรรมการประเมิน รวมคะแนนการประเมินในแต่ละด้าน แล้วบันทึกลงในช่องรวมคะแนนการประเมิน (ท้ายตารางของแต่ละด้าน)

๓.๖ ให้กรรมการประเมิน บันทึกข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา ในรายการที่ประเมิน

๔. วิธีการลงบันทึกสรุปผลการประเมิน ให้ดำเนินการดังนี้

๔.๑ ให้นำคะแนนการประเมินและข้อสังเกตฯ จากแบบประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของกรรมการแต่ละคน มาบันทึกลงในแบบสรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๔.๒ คำนวณหาผลรวมคะแนนในแต่ละด้านจากกรรมการทุกคนเฉลี่ย โดยผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องมีผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ตัดสินในข้อ ๕

๕. เกณฑ์ตัดสิน

ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีคะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการปฏิบัติตน (๔๐ คะแนน) และองค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน (๖๐ คะแนน) และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทุกหกเดือน รวมสี่ครั้งในเวลาสองปี ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ผลการประเมินจากกรรมการทุกคนเฉลี่ยในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
เกณฑ์ผ่านด้านการปฏิบัติตน ไม่ต่ำกว่า ๒๔ คะแนน ด้านการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่า ๓๖ คะแนน

ครั้งที่ ๒ ผลการประเมินจากกรรมการทุกคนเฉลี่ยในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
เกณฑ์ผ่านด้านการปฏิบัติตน ไม่ต่ำกว่า ๒๔ คะแนน ด้านการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่า ๓๖ คะแนน

ครั้งที่ ๓ ผลการประเมินจากกรรมการทุกคนเฉลี่ยในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐
เกณฑ์ผ่านด้านการปฏิบัติตน ไม่ต่ำกว่า ๒๘ คะแนน ด้านการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่า ๔๒ คะแนน

ครั้งที่ ๔ ผลการประเมินจากกรรมการทุกคนเฉลี่ยในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐
เกณฑ์ผ่านด้านการปฏิบัติตน ไม่ต่ำกว่า ๒๘ คะแนน ด้านการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่า ๔๒ คะแนน

แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
ครั้งที่ ..... วันที่ .....

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) .....สกุล.....
สถานศึกษา ..... สังกัด .....

ด้านการปฏิบัติตน

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติตน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๑. วินัยและการรักษาวินัย (๖ คะแนน) ๑.๑ การแสดงออกทางอารมณ์ กิริยา ท่าทาง และพูดสื่อสารได้เหมาะสมกับกาลเทศะต่อผู้เรียน					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล O การสังเกต O สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน O สำรวจเอกสาร - รายงานตนเอง - บันทึกสถิติการมาทำงาน - บัญชีลงเวลา - บันทึก คำสั่งการลงโทษ ฯลฯ O เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) .... สูตรคำนวณ คะแนน = (ผลรวมการประเมิน) X (๖) / (๒๔)
๑.๒ การแสดงออกทางอารมณ์ กิริยาท่าทาง และพูดสื่อสารได้เหมาะสมกับกาลเทศะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และบุคคลอื่น					
๑.๓ การมีเจตคติเชิงบวกกับประเทศชาติ					
๑.๔ การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นข้าราชการ					
๑.๕ การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นข้าราชการครู					
๑.๖ การปฏิบัติตามกฎหมาย					
คะแนนการประเมิน ข้อ๑ (๑.๑-๑.๖)				**คะแนน**	

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติตน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๒. คุณธรรม จริยธรรม (๖ คะแนน) ๒.๑ การปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่นับถืออย่างเคร่งครัด					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล O การสังเกต O สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน O สำรวจเอกสาร - รายงานตนเอง - บันทึกสถิติการมาทำงาน - บัญชีลงเวลา - บันทึก คำสั่งการลงโทษ ฯลฯ O เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ....
๒.๒ การเข้าร่วม ส่งเสริม สนับสนุนศาสนกิจของศาสนาที่นับถืออย่างสม่ำเสมอ					
๒.๓ การเห็นความสำคัญ เข้าร่วมส่งเสริม สนับสนุน เคารพกิจกรรมที่แสดงถึง จารีตประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นหรือชุมชน					
๒.๔ การเห็นความสำคัญ เข้าร่วมส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมที่แสดงถึงจารีต ประเพณี วัฒนธรรมของชาติ					
๒.๕ การมีจิตบริการ และจิตสาธารณะ					สูตรคำนวณ คะแนน = (ผลรวมการประเมิน) X (๖) / (๒๔)
๒.๖ การต่อต้านการกระทำของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ส่งผลต่อความมั่นคงของชาติหรือผลกระทบเชิงลบต่อสังคมโดยรวม					
คะแนนการประเมิน ข้อ ๒ (๒.๑-๒.๖)				คะแนน	

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติตน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๓. จรรยาบรรณวิชาชีพ (๖ คะแนน) ๓.๑ การพัฒนาวิชาชีพและบุคลิกภาพอย่างต่อเนื่อง					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล O การสังเกต O สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน O สำรวจเอกสาร - รายงานตนเอง - ID Plan ฯลฯ O เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ....
๓.๒ การมีวิสัยทัศน์ รู้และเข้าใจ สนใจ ติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม การเมืองของไทย และนานาชาติในปัจจุบัน					
๓.๓ การไม่อาศัยวิชาชีพแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง					
๓.๔ การมุ่งมั่นต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียน					
๓.๕ การให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วมส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ					
๓.๖ รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ให้บริการผู้เรียนทุกคน ด้วยความเสมอภาค					
๓.๗ การประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่ยอมรับของผู้เรียน ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานผู้ปกครอง และชุมชน					
๓.๘ การไม่ปฏิบัติตนที่ส่งผลเชิงลบต่อกายและใจของผู้เรียน					
๓.๙ การทำงานกับผู้อื่นได้โดยยึดหลักความสามัคคี เกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
๓.๑๐ การใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ นำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทางพัฒนาให้กับผู้เรียน โรงเรียน หรือชุมชนในด้านใดด้านหนึ่ง (ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และสิ่งแวดล้อม)					<u>สูตรคำนวณ</u> คะแนน = $\frac{\text{(ผลรวมการประเมิน) X (๖)}}{\text{(๔๔)}}$
๓.๑๑ การยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข					
คะแนนการประเมิน ข้อ ๓ (๓.๑-๓.๑๑)				**คะแนน**	

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติตน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๔. การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (๖ คะแนน) ๔.๑ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล O การสังเกต O สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน O สำรวจเอกสาร - รายงานตนเอง - แผนการจัดการเรียนรู้ - รายงานการปฏิบัติงาน ฯลฯ O เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ....
๔.๒ มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน					
๔.๓ มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับภารกิจที่ได้รับมอบหมายอื่น					
๔.๔ มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับการดำรงชีวิตของตนเอง					<u>สูตรคำนวณ</u> คะแนน = $\frac{\text{(ผลรวมการประเมิน) X (๖)}}{\text{(๒๐)}}$
๔.๕ เป็นแบบอย่างในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับภารกิจต่างๆ หรือการดำรงชีวิตของตน					
คะแนนการประเมิน ข้อ ๔ (๔.๑-๔.๕)				**คะแนน**	

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติตน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๕. จิตวิญญาณความเป็นครู (๘ คะแนน) ๕.๑ การเข้าสอนตรงเวลาและสอนเต็มเวลา					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล O การสังเกต O สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน O สำรวจเอกสาร - รายงานตนเอง - แผนการจัดการเรียนรู้ - รายงานการปฏิบัติงาน ฯลฯ O เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ....
๕.๒ การตระหนักในความรู้และทักษะที่ถูกต้องรวมถึงสิ่งที่ดีๆ ให้กับผู้เรียน					
๕.๓ การสร้างความเสมอภาคเป็นธรรมกับผู้เรียนทุกคน					
๕.๔ การรู้จักให้อภัย ปราศจากอคติ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ ตามศักยภาพ ความสนใจ หรือความตั้งใจ					
๕.๕ การเป็นที่พึ่งให้กับผู้เรียนได้ตลอดเวลา					
๕.๖ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการใฝ่รู้ ค้นหา สร้างสรรค์ ถ่ายทอด ปลูกฝังและเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน					
๕.๗ การทุ่มเทเสียสละในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน					
คะแนนการประเมิน ข้อ ๕ (๕.๑-๕.๗)				คะแนน	

สูตรคำนวณ

$$\text{คะแนน} = \frac{(\text{ผลรวมการประเมิน}) \times (๘)}{(๒๘)}$$

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติตน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๖. จิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู (๘ คะแนน) ๖.๑ การมีเจตคติเชิงบวกกับวิชาชีพครู					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล O การสังเกต O สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้ปกครอง/ชุมชน O สำรวจเอกสาร - รายงานตนเอง - แผนการจัดการเรียนรู้ - รายงานการปฏิบัติงาน ฯลฯ O เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ....
๖.๒ การมุ่งมั่นทุ่มเทในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพและให้สังคมยอมรับ					
๖.๓ ประพฤติปฏิบัติตนในการรักษาภาพลักษณ์ในวิชาชีพ					
๖.๔ การปกป้อง ป้องกันมิให้ผู้ร่วมวิชาชีพประพฤติปฏิบัติในทางที่จะเกิดภาพลักษณ์เชิงลบต่อวิชาชีพ					<u>สูตรคำนวณ</u> คะแนน = $\frac{\text{(ผลรวมการประเมิน)} \times (๘)}{(๒๐)}$
๖.๕ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการใฝ่รู้ ค้นหาสร้างสรรค์ ถ่ายทอดปลูกฝังและเป็นแบบอย่างที่ดีของเพื่อนร่วมงานและสังคม					
คะแนนการประเมิน ข้อ ๖ (๖.๑-๖.๕)				**คะแนน**	
รวมคะแนนการประเมิน ด้านการปฏิบัติตน ข้อ ๑-๖ (๔๐ คะแนน)					**คะแนน**

ด้านการปฏิบัติงาน

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๑. การจัดการเรียนการสอน (๒๔ คะแนน) ๑.๑ การนำผลการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ มาใช้ในการจัดทำรายวิชาและออกแบบหน่วยการเรียนรู้					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล O การสังเกต O สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน O หลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่สอน O หน่วยการเรียนรู้ของรายวิชาที่สอน O การนำสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับผู้เรียน O เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ O เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ....
๑.๒ การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร					
๑.๓ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
๑.๔ การเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้					
๑.๕ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้					<u>สูตรคำนวณ</u> คะแนน = $\frac{\text{(ผลรวมการประเมิน)} \times (๒๔)}{(๒๔)}$
๑.๖ คุณภาพผู้เรียน ได้แก่ ๑) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ๒) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน					
คะแนนการประเมิน ข้อ ๑ (๑.๑-๑.๖)				**คะแนน**	

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๒. การบริหารจัดการชั้นเรียน (๑๒ คะแนน) ๒.๑ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กระบวนการคิด ทักษะชีวิต และพัฒนาผู้เรียน					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล O การสังเกต O สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้ปกครอง/ชุมชน O สภาพห้องเรียน O ป้ายแสดงนิทรรศการ ป้ายนิเทศ ป้ายแสดงผลงานผู้เรียน สื่ออุปกรณ์อื่นๆ O โครงการ/กิจกรรมแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน O เอกสาร หลักฐานแสดงผลการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน O เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ....
๒.๒ การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยมีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน					
๒.๓ การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมที่ดีงาม					<u>สูตรคำนวณ</u> คะแนน = $\frac{\text{(ผลรวมการประเมิน)} \times (๑๒)}{(๑๒)}$
คะแนนการประเมิน ข้อ ๒ (๒.๑-๒.๓)				**คะแนน**	

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๓. การพัฒนาตนเอง (๘ คะแนน) ๓.๑ การพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสม					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐานแหล่งข้อมูล O การสังเกต O สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน O แผนพัฒนาตนเอง O ใบรับรองการผ่านการทดสอบความรู้จากสถาบันวิชาการ O วุฒิบัตร/เกียรติบัตร/ใบรับรอง/โล่/รางวัล หลักฐานการศึกษาต่อ O หนังสือเชิญ คำสั่ง หนังสือขอบคุณ ฯลฯ O เอกสารหลักฐานแสดงการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ O เอกสารหลักฐานการนำนวัตกรรมมาจัดการเรียนรู้ O เอกสารหลักฐานแสดงการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ O เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) .... **สูตรคำนวณ** คะแนน = $\frac{\text{(ผลรวมการประเมิน)} \times (๘)}{(๘)}$
๓.๒ การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
คะแนนการประเมินข้อ ๓ (๓.๑-๓.๒)				คะแนน	

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๔. การทำงานเป็นทีม (๔ คะแนน) ๔.๑ หลักการทำงานเป็นทีม					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล O การสังเกต O สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน O สื่อ อุปกรณ์ ป้ายแสดงนิทรรศการ ป้ายนิเทศ ป้ายแสดงผลงานของผู้เรียน หรือสถานศึกษา O โครงการ/กิจกรรม เกี่ยวกับการจัดการศึกษา O เอกสาร หลักฐาน แสดงผลการทำงานเป็นทีม หรือการพัฒนาทีมงาน O วุฒิบัตร/เกียรติบัตร/ใบรับรอง/โล่/รางวัล O เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ....
๔.๒ การพัฒนาทีมงาน					
คะแนนการประเมิน ข้อ ๔ (๔.๑-๔.๒)				คะแนน	

<u>สูตรคำนวณ</u>

คะแนน = $\frac{\text{(ผลรวมการประเมิน) X (๔)}}{\text{(๘)}}$

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๕. งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา (๘ คะแนน) มีความรู้ความเข้าใจภาระงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปหรืองานบริหารวิชาการ หรืองานกิจการนักเรียน หรืองานบริหารงบประมาณหรืองานบริหารทรัพยากรบุคคล และมีส่วนร่วมปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างเหมาะสม					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล O การสังเกต O การสัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน O เอกสารหลักฐานแสดงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา หรืองานที่ได้รับมอบหมาย O เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) .... **สูตรคำนวณ** คะแนน = $\frac{\text{(ผลรวมการประเมิน) X (๘)}}{\text{(๔)}}$
คะแนนการประเมิน ข้อ ๕				**คะแนน**	

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๖. การใช้ภาษาและเทคโนโลยี (๔ คะแนน) สามารถใช้ภาษาและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล O การสังเกต O สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน O เอกสารหลักฐาน สื่อ ที่แสดงถึงการใช้ภาษาและเทคโนโลยี O ผลที่เกิดจากการใช้ภาษาและเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน O เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) .... **สูตรคำนวณ** คะแนน = $\frac{\text{(ผลรวมการประเมิน) X (๔)}}{\text{(๔)}}$
คะแนนการประเมิน ข้อ ๖				**คะแนน**	
รวมคะแนนการประเมิน ด้านการปฏิบัติงาน ข้อ ๑-๖ (๖๐ คะแนน)					**คะแนน**

(ลงชื่อ) ..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

บันทึกข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา
ครั้งที่ ..... วันที่ .....

๑. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. จุดเด่น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓. จุดที่ควรพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) ..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

แบบสรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ครั้งที่ ..... วันที่ .....

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) .....สกุล.....

สถานศึกษา ..... สังกัด .....

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	กรรมการ			คะแนนเฉลี่ย
			คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	
๑	**ด้านการปฏิบัติตน**					
	๑.๑ วินัยและการรักษาวินัย	๖				
	๑.๒ คุณธรรม จริยธรรม	๖				
	๑.๓ จรรยาบรรณวิชาชีพ	๖				
	๑.๔ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๖				
	๑.๕ จิตวิญญาณความเป็นครู	๘				
	๑.๖ จิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู	๘				
	รวม	๔๐				
๒	**ด้านการปฏิบัติงาน**					
	๒.๑ การจัดการเรียนการสอน	๒๔				
	๒.๒ การบริหารจัดการชั้นเรียน	๑๒				
	๒.๓ การพัฒนาตนเอง	๘				
	๒.๔ การทำงานเป็นทีม	๔				
	๒.๕ งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา	๘				
	๒.๖ การใช้ภาษาและเทคโนโลยี	๔				
	รวม	๖๐				
รวมผลการประเมิน		๑๐๐				

ความเห็นของคณะกรรมการประเมิน

☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ (ลงชื่อ).....กรรมการ (ลงชื่อ).....กรรมการ

(.....) (.....) (.....)

ตำแหน่ง..... ตำแหน่ง..... ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ..... วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ..... วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

สรุปข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา
ในการประเมิน ครั้งที่ ..... วันที่ .....

๑. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

๒. จุดเด่น

.....

.....

.....

.....

๓. จุดที่ควรพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....



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

(นายทินิงศักดิ์ 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 ด้านความเป็นครู และคุณลักษณะที่คาดหวังในแต่ละวิทยฐานะ 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>** ...

<u>วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ</u>

ความรู้ : เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ทักษะ : เป็นผู้นำการพัฒนานวัตกรรมที่สร้างผลกระทบทางวิชาชีพ

ความเป็นครู : เป็นผู้นำการพัฒนาความเป็นครูที่ดีในวงวิชาชีพ

การดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

๑. ผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/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 ๐๒๐๖.๓/ว ๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔ แต่พ้นกำหนดเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่สำเร็จหลักสูตรการพัฒนาแล้ว หรือไม่เคยมีผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว ให้เข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ โดยให้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรอง จำนวน ๒๐ ชั่วโมง เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ และการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะได้ ๑ ครั้ง



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/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 ในแต่ละตำแหน่ง ให้ดำเนินการ 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 ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ รวบรวมรายชื่อผู้ยื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 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 คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานอื่น 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

ต้องจัดวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าใจวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตามหลักสูตรนี้ เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ 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 แล้วแต่กรณีและให้ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษรวบรวมรายชื่อผู้ยื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนาแล้ว**แจ้งไปยังสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา** เพื่อให้หน่วยดำเนินการพัฒนา ดำเนินการพัฒนาต่อไป” **เป็น** “การยื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนา ให้ยื่นที่ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ แล้วแต่กรณี และให้ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

/รวบรวม...

รวบรวมรายชื่อผู้ยื่นความประสงค์ขอเข้ารับการพัฒนาแล้วแจ้งไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ส่วนราชการต้นสังกัดมอบหมายให้เป็นหน่วยดำเนินการพัฒนา 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 ๐๒๐๖.๗/ 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 ๐๒๐๖.๖/ ก ๗

สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๓

เรื่อง การแต่งตั้งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ อธิการบดี ผู้อำนวยการ

อ้างถึง (๑) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/๔๔๐ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๑
(๒) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๑๑ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๑

ตามหนังสือที่อ้าง (๑) สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งมติ ก.ค.ศ. เรื่องการบรรจุและแต่งตั้งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู จะแต่งตั้งได้ตั้งแต่วันที่ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบ ๒ ปี โดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่เริ่มเข้ารับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย และตามหนังสือที่อ้างถึง (๒) สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ซักซ้อมความเข้าใจกรณีการให้ได้รับเงินเดือนของครูผู้ช่วยเมื่อผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

เนื่องจาก พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แล้วให้ใช้ข้อความใหม่แทน ซึ่ง ก.ค.ศ.พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญของกฎหมาย จึงมีมติว่า ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยภายหลังจากวันที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้บังคับ เมื่อได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบสองปีและผ่านการประเมินแล้ว ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูและได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ เมื่อวันถัดจากวันครบกำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงยกเลิกแนวปฏิบัติตามหนังสือที่อ้างถึง (๑) และ (๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายประเสริฐ งามพันธุ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๓๔
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๕๓

O27 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร



ITA online

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการประเมินผลปฏิบัติงานบุคลากร ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม - 31 มีนาคม) ครั้งที่ 2 (1 เมษายน - 30 กันยายน) และการดำเนินการประเมินและการเตรียม ความพร้อมอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ตามกฎหมาย/ระเบียบ/หลักเกณฑ์ ดังนี้

1.การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายเนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. การกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสาย

5. แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

6. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

กฎหมาย/ระเบียบ/หลักเกณฑ์

วันที่ประกาศ	ชื่อย่อ	ชื่อเรื่อง
29 มี.ค. 62	ว 7	การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ
28 มี.ค. 62	ว 6	การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
28 ก.พ. 62	ว 5	การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
28 ธ.ค. 61	ว 8067	การกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสาย
28 ธ.ค. 61	ว 26	แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
27 ก.ย. 61	ว 15	การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ล 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 ๐๒๐๖.๗/ว ๖

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด
และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำชี้แจงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป เพื่อทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงมีมติดังนี้

๑. ยกเลิกแบบบันทึกการประเมินแนบท้ายแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกสายงาน ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ของหนังสือที่อ้างถึง

๒. แก้ไขคำชี้แจงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกสายงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ในการนี้ จึงให้ใช้คำชี้แจงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่รอบการประเมินปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอุษณีย์ ธโนวรรย์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย

คำชี้แจงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๖ ลงวันที่๒๘ มีนาคม ๒๕๖๒)

๑. วัตถุประสงค์

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑.๑ การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ

๑.๒ การพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

๑.๓ การให้รางวัลจูงใจ

๑.๔ การให้ออกจากราชการ

๑.๕ การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

โดยประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคมถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายนถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน

๒. แบบประเมิน

แบบประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งเป็น ๔ สายงาน ดังนี้

แบบที่ ๑ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน

แบบที่ ๒ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษา

แบบที่ ๓ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารการศึกษา

แบบที่ ๔ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานนิเทศการศึกษา

๓. รายการประเมิน

องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี ๒ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คะแนน ๗๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนน ๓๐ คะแนน

๔. เกณฑ์การประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน แบ่งเป็น องค์ประกอบที่ ๑ (๗๐ คะแนน) และองค์ประกอบที่ ๒ (๓๐ คะแนน)

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชาประเมินตามรายการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมิน โดยมีระดับประเมิน ๕ ระดับ จากน้อยไปหามาก ตั้งแต่ระดับ ๑ – ๕

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนนที่ได้ = ระดับประเมิน X ค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ จำนวน ๖ รายการ รายการประเมินละ ๕ คะแนน รวม ๓๐ คะแนน โดยให้ผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชาประเมินตามรายการประเมินและพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามสภาพจริงของผู้รับการประเมิน

๕. เกณฑ์ตัดสิน

ให้สรุปผลการประเมินว่าผู้รับการประเมินอยู่ในเกณฑ์ตัดสินระดับใด 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)

.....

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานการสอน

☐ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ..... – ๓๑ มีนาคม .....)
☐ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ..... – ๓๐ กันยายน .....)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....
ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....เงินเดือน.....บาท
สถานศึกษา.....สังกัด.....
สอนระดับชั้น.....วิชา.....
ชั่วโมงการสอน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
จำนวนวันลาในรอบการประเมิน.....วัน ประกอบด้วย
(๑) ลาป่วย .....วัน (๒) ลากิจ ..... วัน

ชื่อผู้ประเมิน.....
ตำแหน่ง.....

ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (๗๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง							ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา						
		ระดับประเมิน					ค่าน้ำหนัก	คะแนนที่ได้	ระดับประเมิน					ค่าน้ำหนัก	คะแนนที่ได้
		๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕		
๑	**ด้านการจัดการเรียนการสอน** โดยพิจารณาจากการสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียน การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน **(คะแนนเต็ม ๔๕ คะแนน)**						๙							๙	
๒	**ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน** โดยพิจารณาจากการบริหารจัดการชั้นเรียนและการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน **(คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)**						๒							๒	

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง							ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา						
		ระดับประเมิน					ค่าน้ำหนัก	คะแนนที่ได้	ระดับประเมิน					ค่าน้ำหนัก	คะแนนที่ได้
		๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕		
๓	**ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ** โดยพิจารณาจากการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาวิชาชีพ **(คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)**						๒							๒	
๔	**งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย (คะแนนเต็ม ๕ คะแนน)**						๑							๑	
คะแนนรวม ๗๐ คะแนน															

ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๓๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
๑	มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาประโยชน์	๕		
๒	การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	๕		
๓	มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ	๕		
๔	การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	๕		
๕	การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๕		
๖	การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม	๕		
คะแนนรวม		๓๐		

ตอนที่ ๓ การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมินของผู้บังคับบัญชา
ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	๗๐	
ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๓๐	
คะแนนรวม	๑๐๐	
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	

ตอนที่ ๔ ผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามความเป็นจริง

(ลงชื่อ)..... ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๔.๒ ผลการประเมิน และความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๔.๒.๑ 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)

๔.๒.๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)..... ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ตอนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :

☐ ได้รับทราบผลการประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชาแล้ว

ลงชื่อ : .....

(.....)

ตำแหน่ง : .....

วันที่ : .....

ผู้ประเมิน :

☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว

☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....แล้ว
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

ลงชื่อ : .....

(.....)

ตำแหน่ง : .....

วันที่ : .....

ลงชื่อ : ..... พยาน

(.....)

ตำแหน่ง : .....

วันที่ : .....

สำหรับการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คน ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

คณะกรรมการ :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น

☐ มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ : .....ประธานกรรมการ

(.....)

วันที่ : .....

ลงชื่อ : .....กรรมการ

(.....)

วันที่ : .....

ลงชื่อ : .....กรรมการ

(.....)

วันที่ : .....

ผู้บังคับบัญชา :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น

☐ มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ : .....

(.....)

วันที่ : .....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี) :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น

☐ มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ : .....

(.....)

วันที่ : .....

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานบริหารสถานศึกษา

☐ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ..... – ๓๑ มีนาคม .....)
☐ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ..... – ๓๐ กันยายน .....)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....
ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....เงินเดือน.....บาท
สถานศึกษา.....สังกัด.....
จำนวนวันลาในรอบการประเมิน.....วัน ประกอบด้วย
(๑) ลาป่วย .....วัน (๒) ลากิจ ..... วัน

ชื่อผู้ประเมิน.....
ตำแหน่ง.....

ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (๗๐ คะแนน)

๑	รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง							ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา						
		ระดับประเมิน					ค่าน้ำหนัก	คะแนนที่ได้	ระดับประเมิน					ค่าน้ำหนัก	คะแนนที่ได้
		๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕		
๑	**ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการสถานศึกษา** โดยพิจารณาจากการจัดระบบการประกันคุณภาพ และนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและแผนกลยุทธ์ การสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของครู บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม **(คะแนนเต็ม ๑๘ คะแนน)**						๓.๖๐							๓.๖๐	
๒	**ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้** โดยพิจารณาจากการบริหารการพัฒนาหลักสูตร การบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ การจัดระบบและนิเทศการจัดการเรียนรู้ การจัดระบบและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ **(คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน)**						๔.๐๐							๔.๐๐	

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง							ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา						
		ระดับประเมิน					ค่าน้ำหนัก	คะแนนที่ได้	ระดับประเมิน					ค่าน้ำหนัก	คะแนนที่ได้
		๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕		
๓	**ด้านการบริหารจัดการงานทั่วไปของสถานศึกษา** โดยพิจารณาจากการบริหารจัดการงบประมาณ การเงินและสินทรัพย์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การบริหารกิจการนักเรียนและจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน **(คะแนนเต็ม ๑๖ คะแนน)**						๓.๒๐							๓.๒๐	
๔	**ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ** โดยพิจารณาจากการวางแผนและพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะบุคคลสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา การส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่นด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการเป็นผู้นำในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ **(คะแนนเต็ม ๑๒ คะแนน)**						๒.๔๐							๒.๔๐	
๕	**งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย (คะแนนเต็ม ๔ คะแนน)**						๐.๘๐							๐.๘๐	
คะแนนรวม ๗๐ คะแนน															

ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๓๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
๑	มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาประโยชน์	๕		
๒	การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	๕		
๓	มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ	๕		
๔	การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	๕		
๕	การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๕		
๖	การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม	๕		
คะแนนรวม		๓๐		

ตอนที่ ๓ การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมินของผู้บังคับบัญชา
ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	๗๐	
ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๓๐	
คะแนนรวม	๑๐๐	
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	

ตอนที่ ๔ ผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามความเป็นจริง

(ลงชื่อ)..... ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๔.๒ ผลการประเมิน และความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๔.๒.๑ 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)

๔.๒.๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)..... ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ตอนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :

☐ ได้รับทราบผลการประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชาแล้ว

ลงชื่อ : .....

(.....)

ตำแหน่ง : .....

วันที่ : .....

ผู้ประเมิน :

☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว

☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....แล้ว
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

ลงชื่อ : .....

(.....)

ตำแหน่ง : .....

วันที่ : .....

ลงชื่อ : ..... พยาน

(.....)

ตำแหน่ง : .....

วันที่ : .....

สำหรับการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คน ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

คณะกรรมการ :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น

☐ มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ : .....ประธานกรรมการ

(.....)

วันที่ : .....

ลงชื่อ : .....กรรมการ

(.....)

วันที่ : .....

ลงชื่อ : .....กรรมการ

(.....)

วันที่ : .....

ผู้บังคับบัญชา :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น

☐ มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ : .....

(.....)

วันที่ : .....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี) :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น

☐ มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ : .....

(.....)

วันที่ : .....

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานบริหารการศึกษา

☐ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ..... – ๓๑ มีนาคม .....)
☐ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ..... – ๓๐ กันยายน .....)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....
ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....เงินเดือน.....บาท
จำนวนวันลาในรอบการประเมิน.....วัน ประกอบด้วย
(๑) ลาป่วย .....วัน (๒) ลากิจ ..... วัน

ชื่อผู้ประเมิน.....
ตำแหน่ง.....

ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (๗๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง							ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา						
		ระดับประเมิน					ค่าน้ำหนัก	คะแนนที่ได้	ระดับประเมิน					ค่าน้ำหนัก	คะแนนที่ได้
		๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕		
๑	**ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารและการจัดการศึกษา** โดยพิจารณาจากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ การสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการและสถาบันอื่น **(คะแนนเต็ม ๑๔ คะแนน)**						๒.๘๐							๒.๘๐	
๒	**ด้านการพัฒนางานวิชาการ** โดยพิจารณาจากการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การจัดระบบและนิเทศการศึกษา การจัดระบบและประเมินสถานศึกษาและการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา **(คะแนนเต็ม ๒๔ คะแนน)**						๔.๘๐							๔.๘๐	

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง							ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา						
		ระดับประเมิน					ค่าน้ำหนัก	คะแนนที่ได้	ระดับประเมิน					ค่าน้ำหนัก	คะแนนที่ได้
		๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕		
๓	**ด้านการบริหารจัดการงานทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา** โดยพิจารณาจากการบริหารจัดการงบประมาณ การเงินและสินทรัพย์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการบริหารงานธุรการ สารสนเทศทางการศึกษาและงานประชาสัมพันธ์ **(คะแนนเต็ม ๑๖ คะแนน)**						๓.๒๐							๓.๒๐	
๔	**ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ** โดยพิจารณาจากการวางแผนและพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะบุคคลสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา การส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่นด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และการส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ **(คะแนนเต็ม ๑๒ คะแนน)**						๒.๔๐							๒.๔๐	
๕	**งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย (คะแนนเต็ม ๔ คะแนน)**						๐.๘๐							๐.๘๐	
คะแนนรวม ๗๐ คะแนน															

ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๓๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
๑	มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาประโยชน์	๕		
๒	การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	๕		
๓	มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ	๕		
๔	การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	๕		
๕	การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๕		
๖	การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม	๕		
คะแนนรวม		**๓๐**		

ตอนที่ ๓ การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมินของผู้บังคับบัญชา
ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	**๗๐**	
ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	**๓๐**	
คะแนนรวม	**๑๐๐**	
คิดเป็นร้อยละ	**๑๐๐**	

ตอนที่ ๔ ผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามความเป็นจริง

(ลงชื่อ)..... ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๔.๒ ผลการประเมิน และความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๔.๒.๑ 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)

๔.๒.๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)..... ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ตอนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :

☐ ได้รับทราบผลการประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชาแล้ว

ลงชื่อ : .....

(.....)

ตำแหน่ง : .....

วันที่ : .....

ผู้ประเมิน :

☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว

☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....แล้ว
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

ลงชื่อ : .....

(.....)

ตำแหน่ง : .....

วันที่ : .....

ลงชื่อ : ..... พยาน

(.....)

ตำแหน่ง : .....

วันที่ : .....

สำหรับการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คน ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

คณะกรรมการ :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น

☐ มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ : .....ประธานกรรมการ

(.....)

วันที่ : .....

ลงชื่อ : .....กรรมการ

(.....)

วันที่ : .....

ลงชื่อ : .....กรรมการ

(.....)

วันที่ : .....

ผู้บังคับบัญชา :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น

☐ มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ : .....

(.....)

วันที่ : .....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี) :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น

☐ มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ : .....

(.....)

วันที่ : .....

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานนิเทศการศึกษา

☐ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ..... – ๓๑ มีนาคม .....)
☐ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ..... – ๓๐ กันยายน .....)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....
ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....เงินเดือน.....บาท
จำนวนวันลาในรอบการประเมิน.....วัน ประกอบด้วย
(๑) ลาป่วย .....วัน (๒) ลากิจ ..... วัน

ชื่อผู้ประเมิน.....
ตำแหน่ง.....

ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (๗๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง							ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา						
		ระดับประเมิน					ค่าน้ำหนัก	คะแนนที่ได้	ระดับประเมิน					ค่าน้ำหนัก	คะแนนที่ได้
		๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕		
๑	**ด้านนิเทศการศึกษา** โดยพิจารณาจากการจัดทำแผนการนิเทศเพื่อพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้รับการนิเทศ การศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า และวิจัยหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความสามารถวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ การให้คำปรึกษาแนะนำ และนิเทศตามระบบช่วยเหลือผู้เรียนและประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง **(คะแนนเต็ม ๒๔ คะแนน)**						๔.๘๐							๔.๘๐	

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง							ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา						
		ระดับประเมิน					ค่าน้ำหนัก	คะแนนที่ได้	ระดับประเมิน					ค่าน้ำหนัก	คะแนนที่ได้
		๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕		
๒	**ด้านการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาและระบบประกันคุณภาพ** โดยพิจารณาจากการจัดทำแผนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการบริหารสถานศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนระบบประกันคุณภาพการศึกษา การศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์ และสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา **(คะแนนเต็ม ๑๖ คะแนน)**						๓.๒๐							๓.๒๐	
๓	**ด้านการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา** โดยพิจารณาจากการร่วมกันสร้างองค์ความรู้ ชี้แนะ และพัฒนางานด้านนโยบายและจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การศึกษาและวิจัย สร้างนวัตกรรม การนิเทศเพื่อพัฒนางานด้านนโยบายและจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา **(คะแนนเต็ม ๑๒ คะแนน)**						๒.๔๐							๒.๔๐	

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง							ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา						
		ระดับประเมิน					ค่าน้ำหนัก	คะแนนที่ได้	ระดับประเมิน					ค่าน้ำหนัก	คะแนนที่ได้
		๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕		
๔	**ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ** โดยพิจารณาจากการวางแผนและพัฒนาตนเอง โดยนำผลการพัฒนาตนเองมาใช้ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมทางวิชาการในชุมชนแห่งการเรียนรู้ **(คะแนนเต็ม ๑๒ คะแนน)**						๒.๔๐							๒.๔๐	
๕	**งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย (คะแนนเต็ม ๖ คะแนน)**						๑.๒๐							๑.๒๐	
คะแนนรวม ๗๐ คะแนน															

ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๓๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
๑	มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาประโยชน์	๕		
๒	การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	๕		
๓	มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ	๕		
๔	การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	๕		
๕	การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๕		
๖	การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม	๕		
คะแนนรวม		๓๐		

ตอนที่ ๓ การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมินของผู้บังคับบัญชา
ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	๗๐	
ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๓๐	
คะแนนรวม	๑๐๐	
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	

ตอนที่ ๔ ผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามความเป็นจริง

(ลงชื่อ)..... ผู้รับการประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

๔.๒ ผลการประเมิน และความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๔.๒.๑ 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)

๔.๒.๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

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

(ลงชื่อ)..... ผู้บังคับบัญชา
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

ตอนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :

☐ ได้รับทราบผลการประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชาแล้ว

ลงชื่อ : .....

(.....)

ตำแหน่ง : .....

วันที่ : .....

ผู้ประเมิน :

☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว

☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....แล้ว
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

ลงชื่อ : .....

(.....)

ตำแหน่ง : .....

วันที่ : .....

ลงชื่อ : ..... พยาน

(.....)

ตำแหน่ง : .....

วันที่ : .....

สำหรับการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คน ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

คณะกรรมการ :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น

☐ มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ : .....ประธานกรรมการ

(.....)

วันที่ : .....

ลงชื่อ : .....กรรมการ

(.....)

วันที่ : .....

ลงชื่อ : .....กรรมการ

(.....)

วันที่ : .....

ผู้บังคับบัญชา :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น

☐ มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ : .....

(.....)

วันที่ : .....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี) :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น

☐ มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ : .....

(.....)

วันที่ : .....



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๒๕

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 ชโนศรรย์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

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 ๐๔๐๐๙/ว๔๐๖๗

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ 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



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๖

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด
และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบบันทึกการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
ด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงาน

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป ให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติกำหนดแบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย พร้อมคำชี้แจงการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อประเมินผลการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือที่อ้างถึง ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดแบบประเมินฯ ได้ที่ https://www.otepc.go.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอุษณีย์ ธโนศวรรย์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย

แบบบันทึกการประเมิน
การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
ด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงาน

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๖ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑)

คำชี้แจง

๑. แบบบันทึกการประเมินฉบับนี้ สำหรับคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ประเมินคุณลักษณะและสมรรถนะของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

๑.๑ แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย และบันทึกข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา

๑.๒ แบบสรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย และสรุปข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา

๒. แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีองค์ประกอบ ดังนี้

๒.๑ ด้านการปฏิบัติตน (๔๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๑) วินัยและการรักษาวินัย (๖ คะแนน)

๒) คุณธรรม จริยธรรม (๖ คะแนน)

๓) จรรยาบรรณวิชาชีพ (๖ คะแนน)

๔) การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (๖ คะแนน)

๕) จิตวิญญาณความเป็นครู (๘ คะแนน)

๖) จิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู (๘ คะแนน)

๒.๒ ด้านการปฏิบัติงาน (๖๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๑) การจัดการเรียนการสอน (๒๔ คะแนน)

๒) การบริหารจัดการชั้นเรียน (๑๒ คะแนน)

๓) การพัฒนาตนเอง (๘ คะแนน)

๔) การทำงานเป็นทีม (๔ คะแนน)

๕) งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา (๘ คะแนน)

๖) การใช้ภาษาและเทคโนโลยี (๔ คะแนน)

๓. เกณฑ์การประเมิน

วิธีการประเมินแต่ละรายการ ให้กรรมการประเมิน ดำเนินการดังนี้

๓.๑ พิจารณาจากเอกสาร/หลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน ที่ปรากฏในแบบประเมินด้านการปฏิบัติตนและแบบประเมินด้านการปฏิบัติงาน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในวงกลมหน้าเอกสาร/หลักฐานที่ใช้ประกอบการประเมิน

๓.๒ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่ามีคุณภาพอยู่ในระดับใด ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับคุณภาพนั้น

โดย ระดับ ๔ หมายถึง ดีมาก เท่ากับ ๔ คะแนน
ระดับ ๓ หมายถึง ดี เท่ากับ ๓ คะแนน
ระดับ ๒ หมายถึง พอใช้ เท่ากับ ๒ คะแนน
ระดับ ๑ หมายถึง ปรับปรุง เท่ากับ ๑ คะแนน

(กรณีที่ได้ระดับ ๑ ต้องระบุเหตุผลในบันทึกข้อสังเกตฯ ให้ชัดเจน)

๓.๓ ในแต่ละข้อย่อยให้นำผลการประเมินในแต่ละช่องมารวมกัน แล้วแทนค่าในสูตรคำนวณที่กำหนดไว้ในแบบประเมินในแต่ละรายการ (ใช้เป็นหลักทศนิยม ๒ ตำแหน่ง) ดังกรณีตัวอย่าง

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมิน...บันทึกหลักฐานร่องรอย....
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๔. การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (๖ คะแนน) ๔.๑ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	✓				☑ การสังเกต ○ สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน ☑ สำรวจเอกสาร - รายงานตนเอง - แผนการจัดการเรียนรู้ - รายงานการปฏิบัติงาน ฯลฯ สูตรคำนวณ ผลรวมการประเมิน X (๖) / (๒๐)
๔.๒ มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน		✓			
๔.๓ มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับภารกิจที่ได้รับมอบหมายอื่น		✓			
๔.๔ มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับการดำรงชีวิตของตนเอง		✓			
๔.๕ เป็นแบบอย่างในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับภารกิจต่างๆ หรือการดำรงชีวิตของตน			✓		
คะแนนการประเมิน ข้อ ๔ (๔.๑-๔.๕)				**คะแนน**	

จากตัวอย่าง ข้อ ๔ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า

- คะแนนเต็มในข้อนี้ คือ ๖ คะแนน
- มีรายการประเมิน (ข้อย่อย) ในข้อนี้ จำนวน ๕ ข้อ
- ระดับคุณภาพมี ๔ ระดับ
- ผลรวมการประเมินในข้อนี้ มีดังนี้

ดีมาก จำนวน ๑ ข้อ เท่ากับ ๔ คะแนน
ดี จำนวน ๓ ข้อ เท่ากับ ๙ คะแนน
พอใช้ จำนวน ๑ ข้อ เท่ากับ ๒ คะแนน
ผลรวมการประเมิน = ๔ + ๙ + ๒
= ๑๕ คะแนน

<u>สูตรคำนวณคะแนนการประเมิน</u> คือ

$$\text{คะแนนการประเมิน} = \frac{(\text{ผลรวมการประเมินในข้อนี้}) \times (\text{คะแนนเต็มในข้อนี้})}{(\text{จำนวนรายการประเมินในข้อนี้}) \times (\text{ระดับคุณภาพ})}$$

เมื่อแทนค่าในสูตรคำนวณที่กำหนด จะได้เป็น

$$\text{คะแนนการประเมิน} = \frac{(\text{ผลรวมการประเมิน}) \times (๖)}{(๕) \times (๔)}$$

$$= \frac{(๑๕) \times (๖)}{(๒๐)}$$

$$= ๔.๕๐$$

ดังนั้น คะแนนการประเมิน ข้อ ๔ (๔.๑-๔.๕) คือ ๔.๕๐ คะแนน

๓.๔ ให้นำคะแนนการประเมินที่ได้จากข้อ ๓.๓ บันทึกลงในช่องคะแนนการประเมิน (ท้ายตารางของแต่ละข้อ)

๓.๕ ให้กรรมการประเมิน รวมคะแนนการประเมินในแต่ละด้าน แล้วบันทึกลงในช่องรวมคะแนนการประเมิน (ท้ายตารางของแต่ละด้าน)

๓.๖ ให้กรรมการประเมิน บันทึกข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา ในรายการที่ประเมิน

๔. วิธีการลงบันทึกสรุปผลการประเมิน ให้ดำเนินการดังนี้

๔.๑ ให้นำคะแนนการประเมินและข้อสังเกตฯ จากแบบประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของกรรมการแต่ละคน มาบันทึกลงในแบบสรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๔.๒ คำนวณหาผลรวมคะแนนในแต่ละด้านจากกรรมการทุกคนเฉลี่ย โดยผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องมีผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ตัดสินในข้อ ๕

๕. เกณฑ์ตัดสิน

ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีคะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการปฏิบัติตน (๔๐ คะแนน) และองค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน (๖๐ คะแนน) และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทุกหกเดือน รวมสี่ครั้งในเวลาสองปี ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ผลการประเมินจากกรรมการทุกคนเฉลี่ยในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
เกณฑ์ผ่านด้านการปฏิบัติตน ไม่ต่ำกว่า ๒๔ คะแนน ด้านการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่า ๓๖ คะแนน

ครั้งที่ ๒ ผลการประเมินจากกรรมการทุกคนเฉลี่ยในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
เกณฑ์ผ่านด้านการปฏิบัติตน ไม่ต่ำกว่า ๒๔ คะแนน ด้านการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่า ๓๖ คะแนน

ครั้งที่ ๓ ผลการประเมินจากกรรมการทุกคนเฉลี่ยในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐
เกณฑ์ผ่านด้านการปฏิบัติตน ไม่ต่ำกว่า ๒๘ คะแนน ด้านการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่า ๔๒ คะแนน

ครั้งที่ ๔ ผลการประเมินจากกรรมการทุกคนเฉลี่ยในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐
เกณฑ์ผ่านด้านการปฏิบัติตน ไม่ต่ำกว่า ๒๘ คะแนน ด้านการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่า ๔๒ คะแนน

แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ครั้งที่ ..... วันที่ .....

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) .....สกุล.....

สถานศึกษา ..... สังกัด .....

ด้านการปฏิบัติตน

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติตน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๑. วินัยและการรักษาวินัย (๖ คะแนน) ๑.๑ การแสดงออกทางอารมณ์ กิริยา ท่าทาง และพูดสื่อสารได้เหมาะสมกับกาลเทศะต่อผู้เรียน					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐานแหล่งข้อมูล ○ การสังเกต ○ สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน ○ สำรวจเอกสาร - รายงานตนเอง - บันทึกสถิติการมาทำงาน - บัญชีลงเวลา - บันทึก คำสั่งการลงโทษ ฯลฯ ○ เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ....
๑.๒ การแสดงออกทางอารมณ์ กิริยาท่าทาง และพูดสื่อสารได้เหมาะสมกับกาลเทศะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และบุคคลอื่น					
๑.๓ การมีเจตคติเชิงบวกกับประเทศชาติ					
๑.๔ การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นข้าราชการ					สูตรคำนวณ คะแนน = (ผลรวมการประเมิน) X (๖) / (๒๔)
๑.๕ การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นข้าราชการครู					
๑.๖ การปฏิบัติตามกฎหมาย					
คะแนนการประเมิน ข้อ๑ (๑.๑-๑.๖)				**คะแนน**	

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติตน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๒. คุณธรรม จริยธรรม (๖ คะแนน) ๒.๑ การปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่นับถืออย่างเคร่งครัด					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล O การสังเกต O สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน O สำรวจเอกสาร - รายงานตนเอง - บันทึกสถิติการมาทำงาน - บัญชีลงเวลา - บันทึก คำสั่งการลงโทษ ฯลฯ O เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ....
๒.๒ การเข้าร่วม ส่งเสริม สนับสนุน ศาสนกิจของศาสนาที่นับถืออย่างสม่ำเสมอ					
๒.๓ การเห็นความสำคัญ เข้าร่วม ส่งเสริม สนับสนุน เคารพกิจกรรมที่แสดงถึง จารีตประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นหรือชุมชน					
๒.๔ การเห็นความสำคัญ เข้าร่วม ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมที่แสดงถึง จารีต ประเพณี วัฒนธรรมของชาติ					
๒.๕ การมีจิตบริการ และจิตสาธารณะ					<u>สูตรคำนวณ</u> คะแนน = $\frac{\text{(ผลรวมการประเมิน) X (๖)}}{\text{(๒๔)}}$
๒.๖ การต่อต้านการกระทำของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ส่งผลต่อความมั่นคงของชาติหรือผลกระทบเชิงลบต่อสังคมโดยรวม					
คะแนนการประเมิน ข้อ ๒ (๒.๑-๒.๖)				**คะแนน**	

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติตน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๓. จรรยาบรรณวิชาชีพ (๖ คะแนน) ๓.๑ การพัฒนาวิชาชีพและบุคลิกภาพอย่างต่อเนื่อง					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล ○ การสังเกต ○ สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน ○ สำรวจเอกสาร - รายงานตนเอง - ID Plan ฯลฯ ○ เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ....
๓.๒ การมีวิสัยทัศน์ รู้และเข้าใจ สนใจ ติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม การเมืองของไทย และนานาชาติในปัจจุบัน					
๓.๓ การไม่อาศัยวิชาชีพแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง					
๓.๔ การมุ่งมั่นต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียน					
๓.๕ การให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วมส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ					
๓.๖ รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ให้บริการผู้เรียนทุกคน ด้วยความเสมอภาค					
๓.๗ การประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่ยอมรับของผู้เรียน ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานผู้ปกครอง และชุมชน					
๓.๘ การไม่ปฏิบัติตนที่ส่งผลเชิงลบต่อกายและใจของผู้เรียน					
๓.๙ การทำงานกับผู้อื่นได้โดยยึดหลักความสามัคคี เกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
๓.๑๐ การใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ นำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทางพัฒนาให้กับผู้เรียน โรงเรียน หรือชุมชนในด้านใดด้านหนึ่ง (ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และสิ่งแวดล้อม)					<u>สูตรคำนวณ</u> คะแนน = $\frac{\text{(ผลรวมการประเมิน) X (๖)}}{\text{(๔๔)}}$
๓.๑๑ การยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข					
คะแนนการประเมิน ข้อ ๓ (๓.๑-๓.๑๑)				**คะแนน**	

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติตน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๔. การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (๖ คะแนน) ๔.๑ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล O การสังเกต O สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน O สำรวจเอกสาร - รายงานตนเอง - แผนการจัดการเรียนรู้ - รายงานการปฏิบัติงาน ฯลฯ O เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ....
๔.๒ มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน					
๔.๓ มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับภารกิจที่ได้รับมอบหมายอื่น					
๔.๔ มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับการดำรงชีวิตของตนเอง					<u>สูตรคำนวณ</u> คะแนน = $\frac{\text{(ผลรวมการประเมิน) X (๖)}}{\text{(๒๐)}}$
๔.๕ เป็นแบบอย่างในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับภารกิจต่างๆ หรือการดำรงชีวิตของตน					
คะแนนการประเมิน ข้อ ๔ (๔.๑-๔.๕)				**คะแนน**	

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติตน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๕. จิตวิญญาณความเป็นครู (๘ คะแนน) ๕.๑ การเข้าสอนตรงเวลาและสอนเต็มเวลา					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล O การสังเกต O สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน O สำรวจเอกสาร - รายงานตนเอง - แผนการจัดการเรียนรู้ - รายงานการปฏิบัติงาน ฯลฯ O เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ....
๕.๒ การตระหนักในความรู้และทักษะที่ถูกต้องรวมถึงสิ่งที่ดีๆ ให้กับผู้เรียน					
๕.๓ การสร้างความเสมอภาคเป็นธรรมกับผู้เรียนทุกคน					
๕.๔ การรู้จักให้อภัย ปราศจากอคติ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ ตามศักยภาพ ความสนใจ หรือความตั้งใจ					
๕.๕ การเป็นที่พึ่งให้กับผู้เรียนได้ตลอดเวลา					
๕.๖ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการใฝ่รู้ ค้นหา สร้างสรรค์ ถ่ายทอด ปลูกฝังและเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน					
๕.๗ การทุ่มเทเสียสละในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน					
คะแนนการประเมิน ข้อ ๕ (๕.๑-๕.๗)				**คะแนน**	

สูตรคำนวณ

$$\text{คะแนน} = \frac{(\text{ผลรวมการประเมิน}) \times (๘)}{(๒๘)}$$

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติตน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๖. จิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู (๘ คะแนน) ๖.๑ การมีเจตคติเชิงบวกกับวิชาชีพครู					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล O การสังเกต O สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน O สำรวจเอกสาร - รายงานตนเอง - แผนการจัดการเรียนรู้ - รายงานการปฏิบัติงาน ฯลฯ O เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ....
๖.๒ การมุ่งมั่นทุ่มเทในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพและให้สังคมยอมรับ					
๖.๓ ประพฤติปฏิบัติตนในการรักษาภาพลักษณ์ในวิชาชีพ					
๖.๔ การปกป้อง ป้องกันมิให้ผู้ร่วมวิชาชีพประพฤติปฏิบัติในทางที่จะเกิดภาพลักษณ์เชิงลบต่อวิชาชีพ					<u>สูตรคำนวณ</u> คะแนน = $\frac{\text{(ผลรวมการประเมิน)} \times (๘)}{(๒๐)}$
๖.๕ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการใฝ่รู้ ค้นหาสร้างสรรค์ ถ่ายทอดปลูกฝังและเป็นแบบอย่างที่ดีของเพื่อนร่วมงานและสังคม					
คะแนนการประเมิน ข้อ ๖ (๖.๑-๖.๕)				**คะแนน**	
รวมคะแนนการประเมิน ด้านการปฏิบัติตน ข้อ ๑-๖ (๔๐ คะแนน)					**คะแนน**

ด้านการปฏิบัติงาน

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๑. การจัดการเรียนการสอน (๒๔ คะแนน) ๑.๑ การนำผลการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ มาใช้ในการจัดทำรายวิชาและออกแบบหน่วยการเรียนรู้					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล ○ การสังเกต ○ สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน ○ หลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่สอน ○ หน่วยการเรียนรู้ของรายวิชาที่สอน ○ การนำสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับผู้เรียน ○ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ○ เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ....
๑.๒ การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร					
๑.๓ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
๑.๔ การเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้					
๑.๕ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้					<u>สูตรคำนวณ</u> คะแนน = $\frac{\text{(ผลรวมการประเมิน) X (๒๔)}}{\text{(๒๔)}}$
๑.๖ คุณภาพผู้เรียน ได้แก่ ๑) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ๒) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน					
คะแนนการประเมิน ข้อ ๑ (๑.๑-๑.๖)				**คะแนน**	

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๒. การบริหารจัดการชั้นเรียน (๑๒ คะแนน) ๒.๑ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กระบวนการคิด ทักษะชีวิต และพัฒนาผู้เรียน					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล O การสังเกต O สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้ปกครอง/ชุมชน O สภาพห้องเรียน O ป้ายแสดงนิทรรศการ ป้ายนิเทศ ป้ายแสดงผลงานผู้เรียน สื่ออุปกรณ์อื่นๆ O โครงการ/กิจกรรมแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน O เอกสาร หลักฐานแสดงผลการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน O เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ....
๒.๒ การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยมีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน					
๒.๓ การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมที่ดีงาม					<u>สูตรคำนวณ</u> คะแนน = $\frac{\text{(ผลรวมการประเมิน) X (๑๒)}}{\text{(๑๒)}}$
คะแนนการประเมิน ข้อ ๒ (๒.๑-๒.๓)				**คะแนน**	

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๓. การพัฒนาตนเอง (๘ คะแนน) ๓.๑ การพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสม					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐานแหล่งข้อมูล O การสังเกต O สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน O แผนพัฒนาตนเอง O ใบรับรองการผ่านการทดสอบความรู้จากสถาบันวิชาการ O วุฒิบัตร/เกียรติบัตร/ใบรับรอง/โล่/รางวัล หลักฐานการศึกษาต่อ O หนังสือเชิญ คำสั่ง หนังสือขอบคุณ ฯลฯ O เอกสารหลักฐานแสดงการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ O เอกสารหลักฐานการนำนวัตกรรมมาจัดการเรียนรู้ O เอกสารหลักฐานแสดงการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ O เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) .... **สูตรคำนวณ** คะแนน = $\frac{\text{(ผลรวมการประเมิน) X (๘)}}{\text{(๘)}}$
๓.๒ การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
คะแนนการประเมินข้อ ๓ (๓.๑-๓.๒)				**คะแนน**	

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๔. การทำงานเป็นทีม (๔ คะแนน) ๔.๑ หลักการทำงานเป็นทีม					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล O การสังเกต O สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน O สื่อ อุปกรณ์ ป้ายแสดงนิทรรศการ ป้ายนิเทศ ป้ายแสดงผลงานของผู้เรียนหรือสถานศึกษา O โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการศึกษา O เอกสาร หลักฐานแสดงผลการทำงานเป็นทีมหรือการพัฒนาทีมงาน O วุฒิบัตร/เกียรติบัตร/ใบรับรอง/โล่/รางวัล O เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ....
๔.๒ การพัฒนาทีมงาน					**สูตรคำนวณ** คะแนน = $\frac{\text{(ผลรวมการประเมิน) X (๔)}}{\text{(๘)}}$
คะแนนการประเมิน ข้อ ๔ (๔.๑-๔.๒)				**คะแนน**	

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๕. งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา (๘ คะแนน) มีความรู้ความเข้าใจภาระงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปหรืองานบริหารวิชาการ หรืองานกิจการนักเรียน หรืองานบริหารงบประมาณหรืองานบริหารทรัพยากรบุคคล และมีส่วนร่วมปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างเหมาะสม					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล O การสังเกต O การสัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน O เอกสารหลักฐานแสดงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา หรืองานที่ได้รับมอบหมาย O เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) .... **สูตรคำนวณ** คะแนน = $\frac{\text{(ผลรวมการประเมิน) X (๘)}}{\text{(๔)}}$
คะแนนการประเมิน ข้อ ๕				**คะแนน**	

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๖. การใช้ภาษาและเทคโนโลยี (๔ คะแนน) สามารถใช้ภาษาและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล O การสังเกต O สัมภาษณ์ สนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน O เอกสารหลักฐาน สื่อ ที่แสดงถึงการใช้ภาษาและเทคโนโลยี O ผลที่เกิดจากการใช้ภาษาและเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน O เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) .... **สูตรคำนวณ** คะแนน = $\frac{\text{(ผลรวมการประเมิน) X (๔)}}{\text{(๔)}}$
คะแนนการประเมิน ข้อ ๖				**คะแนน**	
รวมคะแนนการประเมิน ด้านการปฏิบัติงาน ข้อ ๑-๖ (๖๐ คะแนน)					**คะแนน**

(ลงชื่อ) ..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

บันทึกข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา
ครั้งที่ ..... วันที่ .....

๑. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. จุดเด่น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓. จุดที่ควรพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) ..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

แบบสรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ครั้งที่ ..... วันที่ .....

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) .....สกุล.....

สถานศึกษา ..... สังกัด .....

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	กรรมการ			คะแนนเฉลี่ย
			คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	
๑	**ด้านการปฏิบัติตน**					
	๑.๑ วินัยและการรักษาวินัย	๖				
	๑.๒ คุณธรรม จริยธรรม	๖				
	๑.๓ จรรยาบรรณวิชาชีพ	๖				
	๑.๔ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๖				
	๑.๕ จิตวิญญาณความเป็นครู	๘				
	๑.๖ จิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู	๘				
	รวม	๔๐				
๒	**ด้านการปฏิบัติงาน**					
	๒.๑ การจัดการเรียนการสอน	๒๔				
	๒.๒ การบริหารจัดการชั้นเรียน	๑๒				
	๒.๓ การพัฒนาตนเอง	๘				
	๒.๔ การทำงานเป็นทีม	๔				
	๒.๕ งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา	๘				
	๒.๖ การใช้ภาษาและเทคโนโลยี	๔				
	รวม	๖๐				
รวมผลการประเมิน		๑๐๐				

ความเห็นของคณะกรรมการประเมิน

☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ (ลงชื่อ).....กรรมการ (ลงชื่อ).....กรรมการ

(.....) (.....) (.....)

ตำแหน่ง..... ตำแหน่ง..... ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ..... วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ..... วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

สรุปข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา
ในการประเมิน ครั้งที่ ..... วันที่ .....

๑. ข้อเสนอแนะ

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

๒. จุดเด่น

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

๓. จุดที่ควรพัฒนา

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



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

(นายพินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๓๒๒๙



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. 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. 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) (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 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



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. 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) 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. 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. นี้ใช้บังคับและมิได้กำหนดไว้ในกฎ 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

O27 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ



ITA Online

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้ดำเนินการตามมาตรการป้องกันการทุจริตในการสรรหาบุคลากร โดยการประกาศหลักเกณฑ์และมาตรการและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่

ตามกฎหมาย/ระเบียบ/หลักเกณฑ์ ดังนี้

1. มาตรการป้องกันการทุจริตในการสรรหาบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. 2564
2. แจ้งกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน พ.ศ. 2561
3. ประกาศคณะกรรมการการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554

หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

กฎหมาย/ระเบียบ/หลักเกณฑ์

วันที่ประกาศ	ชื่อย่อ	ชื่อเรื่อง
26 มี.ค. 64	ว 1604	มาตรการป้องกันการทุจริตในการสรรหาบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. 2564
22 ส.ค. 61	780	แจ้งกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน พ.ศ. 2561
28 ก.พ. 54	-	ประกาศคณะกรรมการการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการพ.ศ. 2554

ด่วนที่สุด

ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๑๖๐๔



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง มาตรการป้องกันการทุจริตในการสรรหาบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต

สิ่งที่ส่งมาด้วย ปฏิทินการคัดเลือกและการสอบแข่งขัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำแผนดำเนินงานการสรรหาบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ พร้อมกำหนดปฏิทินการคัดเลือกและการสอบแข่งขัน ตำแหน่งดังกล่าว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกและการสอบแข่งขัน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดระบบคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ปราศจากการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต และเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากบุคคลภายนอก เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร จึงขอให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ห้ามมิให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดเข้าไปเกี่ยวข้องหรือกระทำการใด ๆ ที่มีเจตนาเป็นการกวดวิชา จัดทำเอกสาร จำหน่าย แจก หรือกระบวนการอื่นใดที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เข้าสอบ**โดยเด็ดขาด**

๒. สอดส่อง กำกับ ดูแล ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด และเพิ่มความระมัดระวังเป็นพิเศษเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต รวมทั้งป้องกันมิให้มีการแสวงหาผลประโยชน์ในการสอบ

๓. กำหนดบุคคลในทางลับ เพื่อตรวจสอบ ติดตาม บุคคลที่มีพฤติการณ์กรณีดังกล่าว และมิให้แต่งตั้งเป็นกรรมการที่เกี่ยวกับการสอบ

อนึ่ง หากมีเหตุการณ์ใดที่ส่อไปในทางทุจริต ให้รายงานไปยังศูนย์ปฏิบัติการการสรรหาข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๒๘๘ ๕๖๖๐ – ๒ , ๐ ๒๒๘๘ ๕๖๕๓ - ๔ หรือรายงานเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**โดยด่วนที่สุด**

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัมพร พินะสา)
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๕๖๖๐ – ๔ , ๐ ๒๒๘๘ ๕๖๕๓ - ๔
E - mail : bunju1@hotmail.com

ปฏิทินการสรรหาบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

กิจกรรม	ประกาศรับสมัคร	รับสมัคร	ประกาศรายชื่อ	ประเมินประวัติ ผลงาน	สอบข้อเขียน	ประกาศรายชื่อผู้ผ่าน	สอบข้อเขียน	สอบสัมภาษณ์สอบปฏิบัติ	ประกาศผลสอบ	ผู้ดำเนินการ
1. คัดเลือกตำแหน่งครูผู้ช่วย	ภายใน 16 มี.ค. 64	24-30 มี.ค. 64	ภายใน 9 เม.ย. 64	16-23 เม.ย. 64	-	-	24 เม.ย. 64	25 เม.ย. 64	ภายใน 30 เม.ย. 64	กศจ./อ.ก.ค.ศ.สศศ.
2. คัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาอื่น 38 ค.(2)	ภายใน 24 มี.ค. 64	1-7 เม.ย. 64	ภายใน 16 เม.ย. 64	20-23 เม.ย. 64	1 พ.ค. 64	ภายใน 7 พ.ค. 64	-	15 พ.ค. 64	ภายใน 19 พ.ค. 64	กศจ.
3. สอบแข่งขันตำแหน่งข้าราชการ ก.พ.	ภายใน 5 เม.ย. 64	19 เม.ย.-11 พ.ค. 64	ภายใน 1 มิ.ย. 64	-	12 มิ.ย. 64	ภายใน 28 มิ.ย. 64	-	10-11 ก.ค. 64	ภายใน 4 ส.ค. 64	สพฐ.
4. สอบแข่งขันตำแหน่งครูผู้ช่วย	ภายใน 27 เม.ย. 64	5-11 พ.ค. 64	ภายใน 27 พ.ค. 64	-	12-13 มิ.ย. 64	ภายใน 23 มิ.ย. 64	-	กศจ. กำหนด ให้แล้วเสร็จภายในเดือน ก.ค. 64		กศจ./อ.ก.ค.ศ.สศศ.
5. สอบแข่งขันบุคลากรทางการศึกษาอื่น 38 ค.(2)	ภายใน 7 พ.ค. 64	17-31 พ.ค. 64	ภายใน 9 มิ.ย. 64	-	19 มิ.ย. 64	ภายใน 30 มิ.ย. 64	-	17-18 ก.ค. 64	ภายใน 25 ส.ค. 64	สพฐ.
6. คัดเลือกตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา	อยู่ระหว่าง ก.ค.ศ. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การพัฒนาก่อนการคัดเลือก และหลักเกณฑ์การคัดเลือก									กศจ./อ.ก.ค.ศ.สศศ.
7. คัดเลือกตำแหน่งศึกษานิเทศก์	อยู่ระหว่าง ก.ค.ศ. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การพัฒนาก่อนการคัดเลือก และหลักเกณฑ์การคัดเลือก									กศจ.

หมายเหตุ กำหนดการอาจมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อมูล ณ วันที่ 25 มีนาคม 2564



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สพป. กาฬสินธุ์ กลุ่มกฎหมายและคดี โทร. ๐๔๓-๘๖๙๓๘๐

ที่ ..... **วันที่** ๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์ มาตรการและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการข้อร้องเรียนการทุจริต

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ได้จัดทำประกาศ เรื่อง มาตรการและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการข้อร้องเรียน กรณีการการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ทั้งนี้ เพื่อสอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ ที่เห็นชอบมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ ทั้งนี้ เพื่อรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ITA) ตามตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต (O๔๕) มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต ที่แนบ

ในการนี้ กลุ่มกฎหมายและคดี จึงขออนุญาตให้นำประกาศฯ ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ http://www.kalasin3.go.th/

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาลงนามในประกาศฯ และอนุญาตให้นำประกาศฯ ขึ้นเผยแพร่ ต่อไป

(นางอาทิตยา บริพันธ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่นิติกร
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายและคดี

- ลงนาม
- อนุญาต

(นายภัณฑ์รักษ์ พลตื้อ)
ผอ.สพป.กาฬสินธุ์ เขต ๓

บันทึกคำร้องเรียน / ร้องทุกข์
กลุ่มหมายและคดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓

๑. ข้อมูลผู้ร้องเรียน / ร้องทุกข์ / ขอความช่วยเหลือ

ชื่อ - นามสกุล ..... เลขที่บัตรประชาชน.....

เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง อายุ..... ปี เชื้อชาติ.....สัญชาติ.....อาชีพ.....

ที่อยู่ เลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....ตำบล / แขวง.....

อำเภอ / เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์..... ID LINE ..... E-Mail.....

ได้รับมอบอำนาจจาก (ถ้ามี) ..... ตามหนังสือมอบอำนาจเลขที่.....

๒. ข้อมูลเรื่องร้องเรียน / ร้องทุกข์

ประเภทปัญหา ☐ การทุจริต ☐ ร้องเรียนเจ้าหน้าที่ / หน่วยงานของรัฐ ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

รายละเอียดเรื่องร้องเรียน.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ความประสงค์ของผู้ร้องเรียน / ขอความช่วยเหลือ

๓.๑.....

๓.๒.....

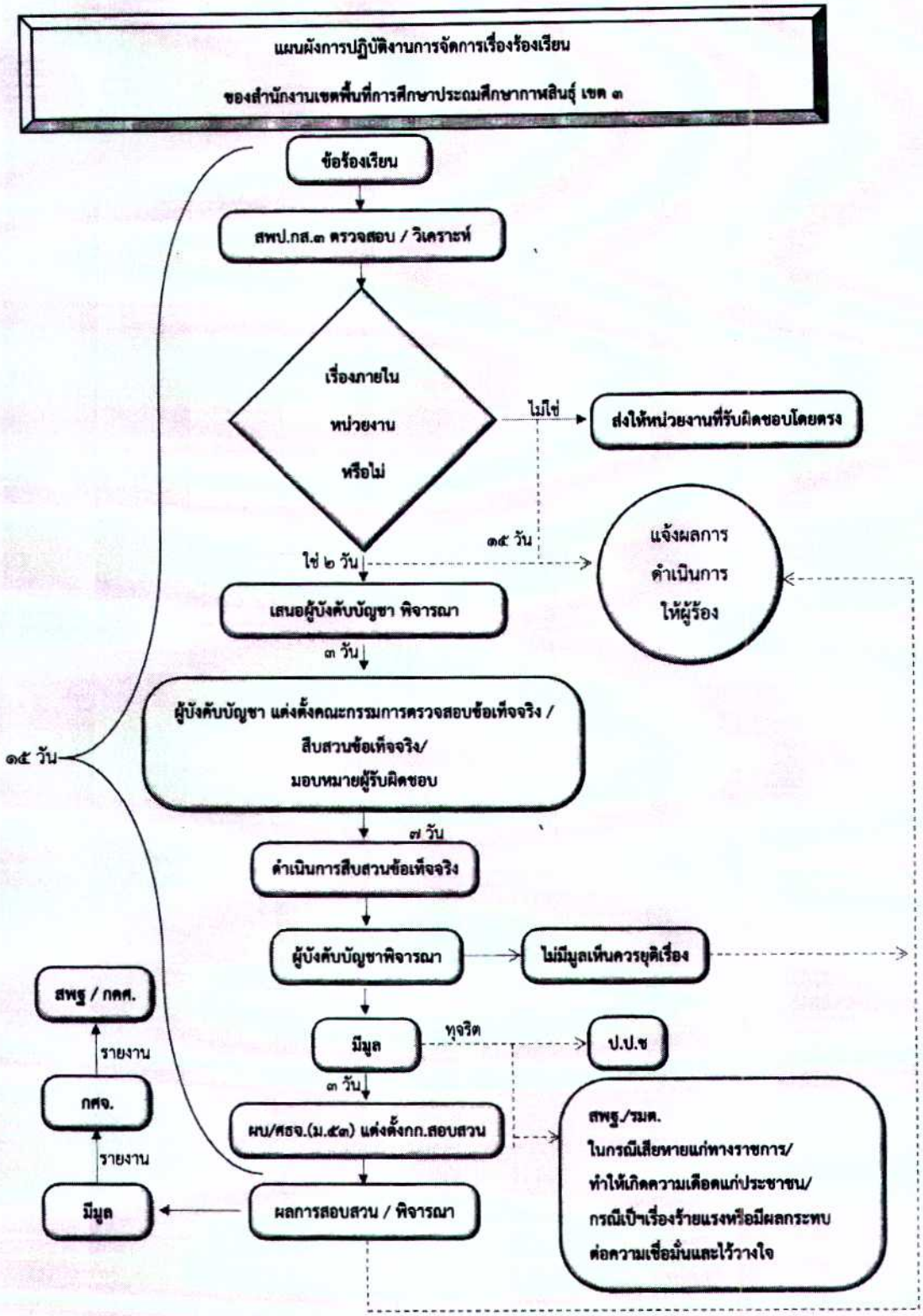
๓.๓.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นที่ได้ยื่นกลุ่มกฎหมายและคดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ เป็นความจริงทุกประการและขอรับผิดชอบต่อข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้นทั้งหมด และข้าพเจ้ารับทราบว่าการนำความเท็จมาร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ซึ่งทำให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาฐานแจ้งความเท็จต่อเจ้าพนักงาน

ลงชื่อ.....ผู้ร้องเรียน / ผู้มอบอำนาจ

(.....)

บันทึกเพิ่มเติมด้านหลัง


แผนผังการปฏิบัติงานการจัดการเรื่องร้องเรียน
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓
ข้อร้องเรียน
สพป.กส.๓ ตรวจสอบ / วิเคราะห์
เรื่องภายในหน่วยงานหรือไม่
ไม่ใช่
ส่งให้หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง
๑๕ วัน
แจ้งผลการดำเนินการให้ผู้ร้อง
ใช่ ๒ วัน
เสนอผู้บังคับบัญชา พิจารณา
๓ วัน
ผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง / สืบสวนข้อเท็จจริง/ มอบหมายผู้รับผิดชอบ
๑๕ วัน
๗ วัน
ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง
ผู้บังคับบัญชาพิจารณา
ไม่มีมูลเห็นควรยุติเรื่อง
มีมูล
ทุจริต
ป.ป.ช
๓ วัน
ผบ/ศธจ.(ม.๕๓) แต่งตั้งกก.สอบสวน
สพฐ./รมต.
ในกรณีเสียหายแก่ทางราชการ/ ทำให้เกิดความเดือดแก่ประชาชน/ กรณีเป็นเรื่องร้ายแรงหรือมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและไว้วางใจ
ผลการสอบสวน / พิจารณา
มีมูล
รายงาน
กศจ.
รายงาน
สพฐ / กคศ.



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓
เรื่อง หลักเกณฑ์ มาตรการและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการข้อร้องเรียน
กรณีเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓

ด้วยคณะรัฐมนตรี มีมติรับทราบมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ ในวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ ตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติเสนอตามมาตรา ๔๒ วรรคสาม ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกอบกับมาตรา ๒๖๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบัน และให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐถือปฏิบัติตามมาตรการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเคร่งครัด และให้ใช้กับกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความผิดเพราะปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดความเสียหายแก่ทางราชการด้วย

เพื่อให้การดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ เป็นไปตามอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ มาตรการ และแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการข้อร้องเรียน กรณีเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ เรื่อง หลักเกณฑ์ มาตรการและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการข้อร้องเรียนกรณีเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓"

ข้อ ๒. บทนิยามในประกาศนี้

"เจ้าหน้าที่" หมายความว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓

"ทุจริต" หมายความว่า การแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น

"ประพฤติมิชอบ" หมายความว่า การที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติการอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่ หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมุ่งหมายจะควบคุมดูแลการรับ การเก็บรักษา การใช้เงิน หรือทรัพย์สินของทางราชการไม่ว่าการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัตินั้นเป็นการทุจริตด้วยหรือไม่ก็ตาม และให้หมายความรวมถึงการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงในหน้าที่ดังกล่าวด้วย

/"ข้อร้องเรียน"...

"ข้อร้องเรียน" หมายถึง ข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัด และข้อกล่าวหาเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความรับผิดชอบต่อประชาชน ไม่มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งและไม่มีธรรมาภิบาลที่มีกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

"การตอบสนอง" หมายถึง การส่งต่อให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบ และนำเรื่องร้องเรียนเข้าสู่กระบวนการสืบสวนข้อเท็จจริง แจ้งตักเตือน ดำเนินคดี หรืออื่นๆ ตามระเบียบ ข้อกฎหมาย พร้อมกับแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบผล หรือความคืบหน้าของการดำเนินการภายในสิบห้าวัน ทั้งนี้ กรณีที่ข้อร้องเรียนไม่ได้ระบุชื่อและที่อยู่หรือหมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อได้ หรืออีเมล์ติดต่อของผู้ร้องเรียน จะพิจารณาการตอบสนองสิ้นสุดที่การนำเรื่องร้องเรียนเข้าสู่กระบวนการสืบสวนข้อเท็จจริง แจ้งตักเตือน ดำเนินคดี หรืออื่นๆ ตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๓. หลักเกณฑ์การร้องเรียน และรายละเอียดในการร้องเรียน

๓.๑ หลักเกณฑ์การร้องเรียน

๓.๑.๑ เรื่องที่จะนำมาร้องเรียนต้องเป็นเรื่องที่ผู้ร้องเรียนได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหาย อันเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ในเรื่องดังต่อไปนี้

(๑) กระทำการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

(๒) กระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ

(๓) ละเลยหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ

(๔) ปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าเกินสมควร

(๕) กระทำการนอกเหนืออำนาจหน้าที่ หรือขัดหรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

๓.๑.๒ เรื่องร้องเรียนต้องเป็นเรื่องจริงที่มีมูล มิใช่ลักษณะกระแสข่าวที่สร้างความเสียหายแก่บุคคลที่ขาดหลักฐานแวดล้อมที่ปรากฏชัดแจ้ง ตลอดจนขาดพยานบุคคลแน่นอน

๓.๒ ข้อร้องเรียนให้ใช้ถ้อยคำสุภาพและต้องระบุข้อมูลต่อไปนี้

๓.๒.๑ ชื่อและที่อยู่ของผู้ร้องเรียน พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ หรืออีเมล์ติดต่อกลับ

๓.๒.๒ ชื่อหน่วยงาน หรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเป็นเหตุแห่งการร้องเรียน

๓.๒.๓ การกระทำทั้งหลายที่เป็นเหตุแห่งการร้องเรียน พร้อมทั้งข้อเท็จจริง หรือพฤติการณ์ตามสมควรเกี่ยวกับการกระทำดังกล่าว หรือแจ้งช่องทาง เบาะแสการทุจริตของเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจนเพื่อดำเนินการสืบสวน สอบสวน

๓.๒.๔ คำขอของผู้ร้องเรียน

๓.๒.๕ ลายมือชื่อของผู้ร้องเรียน

๓.๒.๖ ระบุวัน เดือน ปี

๓.๒.๗ ระบุพยานเอกสาร พยานวัตถุ หรือพยานบุคคล (ถ้ามี)

/๓.๓ กรณีการ..

๓.๓ กรณีการร้องเรียนที่มีลักษณะเป็นบัตรสนเท่ห์ จะรับพิจารณาเฉพาะรายที่ระบุหลักฐานกรณีแวดล้อมปรากฏชัดแจ้ง ตลอดจนชี้พยานบุคคลแน่นอนเท่านั้น

๓.๔ เรื่องร้องเรียนที่อาจไม่รับพิจารณา

๓.๔.๑ ข้อร้องเรียนที่มิได้ทำเป็นหนังสือ

๓.๔.๒ ข้อร้องเรียนที่ไม่ระบุพยาน หรือหลักฐานที่เพียงพอ

๓.๔.๓ ข้อร้องเรียนที่ไม่มีรายการตาม ๓.๒

๓.๕ ช่องทางการร้องเรียน ผู้ร้องเรียนสามารถส่งข้อร้องเรียนผ่านทางช่องทาง ดังนี้

๓.๕.๑ ส่งข้อร้องเรียน หรือร้องเรียนด้วยตนเองที่กลุ่มกฎหมายและคดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ถนนห้วยผึ้ง – นาคู ตำบลนิคมห้วยผึ้ง อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๒๔๐ โทรศัพท์ ๐๔๓ –๘๖๙๓๘๐

๓.๕.๒ ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ http://www.kalasin3.go.th/

ข้อ ๔ กระบวนการพิจาณาดำเนินการ

๔.๑ ให้กลุ่มกฎหมายและคดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ เป็นหน่วยงานหลักในการรับเรื่องร้องเรียน

๔.๒ เมื่อได้รับเรื่องร้องเรียนให้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และกลุ่มกฎหมายและคดี รวบรวมข้อมูลการร้องเรียนเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ในกรณีเป็นลักษณะบัตรสนเท่ห์ ให้พิจารณาเฉพาะรายที่มีลักษณะตามที่กำหนดในประกาศนี้

๔.๓ ถ้าเห็นว่าข้อร้องเรียนนั้นไม่สมบูรณ์ครบถ้วน ไม่ว่าเหตุใดๆ ให้เจ้าหน้าที่แนะนำให้ผู้ร้องเรียนแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด ถ้าเห็นข้อที่ไม่สมบูรณ์ครบถ้วนนั้นเป็นกรณีที่ไม่อาจแก้ไขให้ถูกต้องได้ หรือเป็นข้อร้องเรียนที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ หรือผู้ร้องเรียนไม่แก้ไขข้อร้องเรียนภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้บันทึกไว้แล้วเสนอข้อร้องเรียนดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อดำเนินการต่อไป และแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบถึงขั้นตอนหรือระยะเวลาการพิจาณาเรื่องร้องเรียนเท่าที่สามารถกระทำได้

๔.๔ กรณีที่ผู้บังคับบัญชา เห็นสมควรให้แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง หรือมอบหมายให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายตรวจสอบข้อเท็จจริง ให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายดำเนินการตามคำสั่งหรือสั่งการนั้น

๔.๕ ให้คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย มีหน้าที่รวบรวมข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาไต่สวนหาข้อเท็จจริงว่าเรื่องร้องเรียนมีมูลความจริงหรือไม่เพียงใด โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว พร้อมทั้งทำความเห็นเสนอผู้บังคับบัญชา ว่ามีการกระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบเกิดขึ้นหรือไม่ และเป็นการกระทำผิดวินัยหรือไม่ หากเป็นกรณีที่ไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาให้เสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและยุติเรื่อง

๔.๖ ในการพิจารณาไต่สวนข้อเท็จจริงให้ดำเนินการอย่างลับ และต้องเปิดโอกาสให้เจ้าที่ผู้ถูกล่าวหาพิสูจน์ข้อเท็จจริงอย่างเป็นธรรม

/๔.๗ ให้คณะกรรมการ...

๔.๗ ให้คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย รายงานผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง หรือสืบสวนข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชา ภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง หากมีเหตุผลความจำเป็นที่มิอาจหลีกเลี่ยงได้ คณะกรรมการฯ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย อาจเสนอขยายระยะเวลาดำเนินการต่อผู้บังคับบัญชา โดยเสนอขอขยายระยะเวลาได้ไม่เกินสองครั้ง ครั้งละไม่เกินเจ็ดวัน

๔.๘ เมื่อมีการดำเนินการในเบื้องต้นเป็นประการใด ให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบหรือกลุ่มกฎหมายและคดี แจ้งผู้ร้องเรียนทราบภายในเวลาสิบห้าวัน เว้นแต่กรณีที่ผู้ร้องเรียนไม่ให้ข้อมูลที่สามารถติดต่อกลับไปยังผู้ร้องเรียนได้

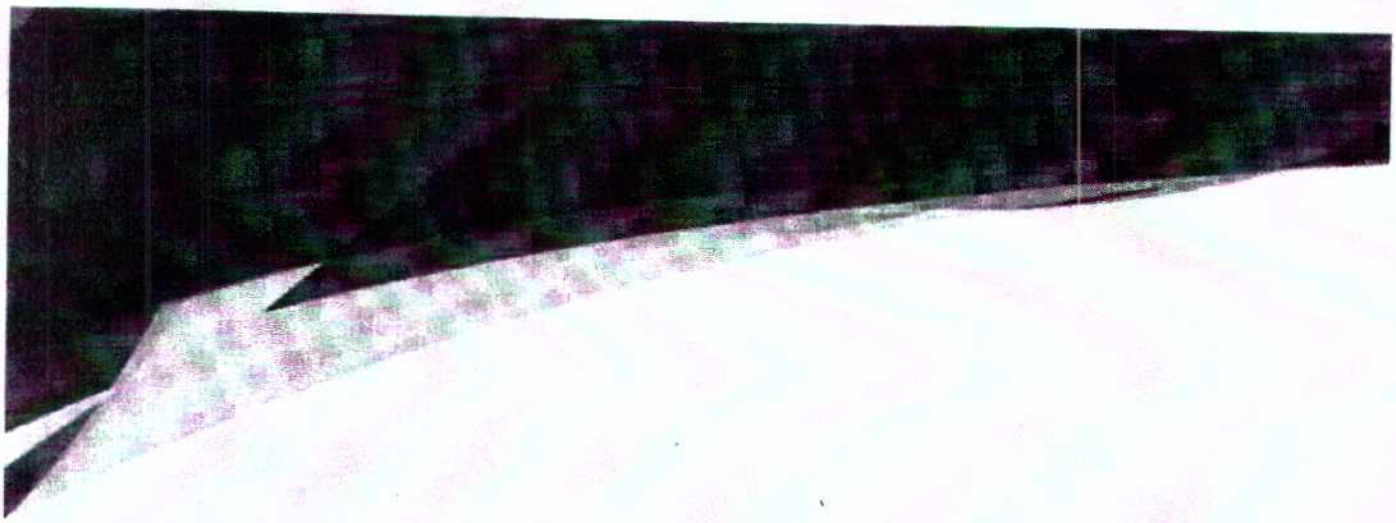
๔.๙ ในกรณีที่ข้อร้องเรียนเป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจการพิจารณาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ให้ดำเนินการดังนี้

๔.๙.๑ ส่งต่อเรื่องร้องเรียนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง ในกรณีที่ข้อร้องเรียนระบุถึงชื่อหน่วยงานนั้นๆ ถือว่าเป็นการสิ้นสุดกระบวนการตอบสนองต่อข้อร้องเรียน

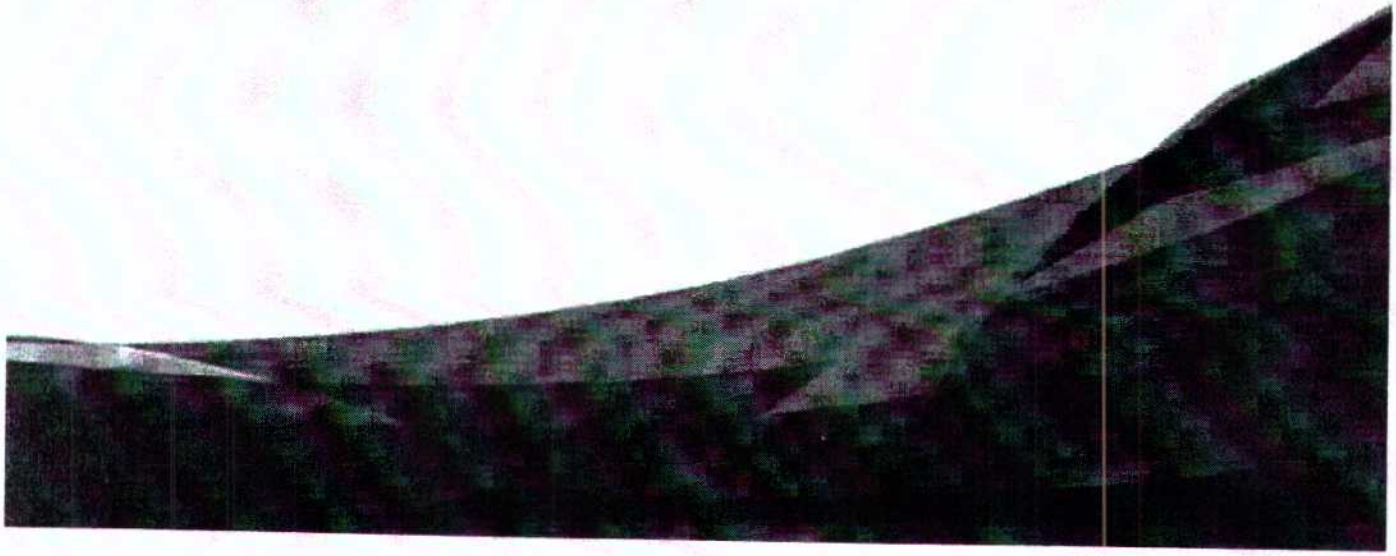
๔.๙.๒ ส่งเรื่องร้องเรียนไปยังผู้ร้องเรียน กรณีที่ผู้ร้องเรียนไม่ระบุหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง พร้อมชี้แจงเหตุผล และแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบ ถือเป็นการสิ้นสุดกระบวนการตอบสนองต่อข้อร้องเรียน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายภัณฑ์รักษ์ พลตื้อ)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3



รายงานผลการดำเนิน
การจัดการเรื่องร้องเรียน



ปกรายงานผลการดำเนินการ
การจัดการเรื่องร้องเรียน

สรุปรายงานผลการดำเนินงานในรอบ ๑๒ เดือน
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

งานวินัย

๑. การจัดการเรื่องร้องเรียน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ในรอบ ๑๒ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตั้งแต่ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ ประชาชนได้แจ้งเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ไม่ว่าจะเป็นการร้องเรียนโดยทางตรง (ร้องเรียนด้วยตนเอง) และร้องเรียนผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (สายด่วนกระทรวงศึกษาธิการ ๑๕๗๙) สำนักนายกรัฐมนตรี (สายด่วนรัฐบาล ๑๑๑๑) ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด/อำเภอ ทางโทรศัพท์ จดหมาย หนังสือพิมพ์ และสื่อต่างๆ ซึ่งสรุปผลการจัดการเรื่องร้องเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ดังนี้

๑.๑ จำนวนเรื่องร้องเรียนที่รับ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ รวมทั้งสิ้น.....๑๓.....เรื่อง แยกได้ดังนี้

- ไตรมาสที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๖๑ - ธันวาคม ๒๕๖๑) พบว่า มีการร้องเรียน/ร้องทุกข์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ จำนวน ๕ เรื่อง/ราย
- ไตรมาสที่ ๒ (มกราคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๒) พบว่า มีการร้องเรียน/ร้องทุกข์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ จำนวน ๓ เรื่อง/ราย
- ไตรมาสที่ ๓ (เมษายน ๒๕๖๒ - มิถุนายน ๒๕๖๒) พบว่า มีการร้องเรียน/ร้องทุกข์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ จำนวน ๒ เรื่อง/ราย
- ไตรมาสที่ ๔ (กรกฎาคม ๒๕๖๒ - กันยายน ๒๕๖๒) พบว่า มีการร้องเรียน/ร้องทุกข์ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ จำนวน ๓ เรื่อง/ราย

๑.๒ จำนวนเรื่องร้องเรียนที่ยุติ

- ไตรมาสที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๖๑ - ธันวาคม ๒๕๖๑) พบว่า มีการร้องเรียน/ร้องทุกข์ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ได้รับเรื่องจากการร้องเรียนโดยตรง หรือร้องเรียนผ่านช่องทางอื่นๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด (สายด่วนรัฐบาล ๑๑๑๑) ฯลฯ ได้รับการพิจารณาดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง และเสนอให้ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนและแก้ไขปัญหาอุปสรรคเสร็จสิ้นเป็นที่ยุติแล้ว จำนวน ๓ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๖๐
- ไตรมาสที่ ๒ (มกราคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๒) พบว่า มีการร้องเรียน/ร้องทุกข์ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ได้รับเรื่องจากการร้องเรียนโดยตรง หรือร้องเรียนผ่านช่องทางอื่นๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด (สายด่วนรัฐบาล ๑๑๑๑) ฯลฯ ได้รับการพิจารณาดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง และเสนอให้ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนและแก้ไขปัญหาอุปสรรคเสร็จสิ้นเป็นที่ยุติแล้ว จำนวน ๑ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๓๓

- ไตรมาสที่ ๓ (เมษายน ๒๕๖๒ - มิถุนายน ๒๕๖๒) พบว่า มีการร้องเรียน/ร้องทุกข์ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ได้รับเรื่องจากการร้องเรียนโดยตรง หรือร้องเรียนผ่านช่องทางอื่นๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด (สายด่วนรัฐบาล ๑๑๑๑) ฯลฯ ได้รับการพิจารณาดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง และเสนอให้ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนและแก้ไขปัญหาอุปสรรคเสร็จสิ้นเป็นที่ยุติแล้ว จำนวน ๑ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๕๐

- ไตรมาสที่ ๔ (กรกฎาคม ๒๕๖๒ - กันยายน ๒๕๖๒) พบว่า มีการร้องเรียน/ร้องทุกข์ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ได้รับเรื่องจากการร้องเรียนโดยตรง หรือร้องเรียนผ่านช่องทางอื่นๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด (สายด่วนรัฐบาล ๑๑๑๑) ฯลฯ ได้รับการพิจารณาดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง และเสนอให้ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนและแก้ไขปัญหาอุปสรรคเสร็จสิ้นเป็นที่ยุติแล้ว จำนวน ๑ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๓๓

๑.๓ จำนวนเรื่องร้องเรียนที่อยู่ระหว่างดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จ

- ไตรมาสที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๖๑ - ธันวาคม ๒๕๖๑) พบว่า เรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ได้รับเรื่อง ไม่ว่าจากการร้องเรียนโดยตรง หรือร้องเรียนผ่านช่องทางอื่นๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด (สายด่วนรัฐบาล ๑๑๑๑) ฯลฯ ได้รับการพิจารณาดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง แต่ยังอยู่ระหว่างดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จ จำนวน ๑ เรื่อง

- ไตรมาสที่ ๒ (มกราคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๒) พบว่า เรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ได้รับเรื่อง ไม่ว่าจากการร้องเรียนโดยตรง หรือร้องเรียนผ่านช่องทางอื่นๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด (สายด่วนรัฐบาล ๑๑๑๑) ฯลฯ ได้รับการพิจารณาดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง แต่ยังอยู่ระหว่างดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จ จำนวน ๒ เรื่อง

- ไตรมาสที่ ๓ (เมษายน ๒๕๖๒ - มิถุนาคม ๒๕๖๒) พบว่า เรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ได้รับเรื่อง ไม่ว่าจากการร้องเรียนโดยตรง หรือร้องเรียนผ่านช่องทางอื่นๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด (สายด่วนรัฐบาล ๑๑๑๑) ฯลฯ ได้รับการพิจารณาดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง แต่ยังอยู่ระหว่างดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จ จำนวน ๑ เรื่อง

- ไตรมาสที่ ๔ (กรกฎาคม ๒๕๖๒ - กันยายน ๒๕๖๒) พบว่า เรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ได้รับเรื่อง ไม่ว่าจากการร้องเรียนโดยตรง หรือร้องเรียนผ่านช่องทางอื่นๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด (สายด่วนรัฐบาล ๑๑๑๑) ฯลฯ ได้รับการพิจารณาดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง แต่ยังอยู่ระหว่างดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จ จำนวน ๒ เรื่อง

๒. สรุปการจัดการเรื่องร้องเรียน (ในรอบ ๑๒ เดือน)

จากการจัดการเรื่องร้องเรียนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ที่ประชาชนหรือผู้ได้รับความเดือดร้อนเสียหายได้ร้องเรียนจากช่องทางต่างๆ ได้แก่ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ ศูนย์บริการประชาชน (สายด่วน ๑๕๗๙) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ศูนย์บริการประชาชน (สายด่วน ๑๑๑๑) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานอื่นๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ฯลฯ โดยภาระหน้าที่เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและรายงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประสานกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อรายงานผลเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดตลอดทั้งดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยตามแนวการวินิจฉัยความผิดและกำหนดโทษของ ก.ค.ศ. ที่กำหนดไว้ โดยผลสำเร็จของการจัดการเรื่องร้องเรียน สรุปพอสังเขป ดังนี้

๒.๑ การจัดการเรื่องร้องเรียนได้ที่รับ

ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบ ๑๒ เดือน (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) รวมทั้งสิ้น ๑๓ เรื่อง จำนวนเรื่องที่ยุติ ๖ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๔๖

๒.๒ จำแนกประเภทเรื่องร้องเรียน

เรื่องร้องเรียนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ได้รับในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ สามารถจำแนกประเภทได้ดังนี้

ประเภทที่ ๑ ร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารการเงินและงบประมาณไม่โปร่งใส/ทุจริต

ประเภทที่ ๒ ร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมไม่เหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่

ประเภทที่ ๓ ร้องเรียนเกี่ยวกับคดีอาญา

ประเภทที่ ๔ ร้องเรียนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ชู้สาว

ประเภทที่ ๕ ร้องเรียนเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ เช่น ละทิ้ง/ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุอันสมควร ฯลฯ

ประเภทที่ ๖ ร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมไม่เหมาะสม/การกระทำอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอื่นๆ เช่น เป็นหนี้แล้วไม่ยอมชำระหนี้

ประเภทที่ ๗ ร้องเรียน/ขอความเป็นธรรม/ช่วยเหลือด้านอื่นๆ

๓. ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการเรื่องร้องเรียน

๓.๑ ปัญหาในแง่การร้องเรียนซ้ำซ้อน

จากสถิติการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ พบว่า ประชาชนได้ใช้สิทธิตามรัฐธรรมนูญ ในการเรียกร้องและขอให้ตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการบริหารราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และต่างคาดหวังจะต้องการได้รับการพิจารณาที่รวดเร็ว ซึ่งกระบวนการยุติธรรมทางปกครองที่ผ่านมากลับพบว่า

/การดำเนินการ...

การดำเนินการและการใช้อำนาจของฝ่ายปกครองที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชนยังล่าช้าเกินสมควร ประกอบกับมักจะร้องเรียนโดยใช้ช่องทางผ่านหน่วยงานอื่น ได้แก่ ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ ศูนย์บริการประชาชน (สายด่วน ๑๕๗๙) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ศูนย์บริการประชาชน (สายด่วน ๑๑๑๑) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฯลฯ และในขณะที่บุคลากรผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนมีจำนวนน้อย กล่าวคือ มีผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร เพียง ๑ คนเท่านั้น ประกอบกับยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญและเชี่ยวชาญด้านการดำเนินการทางวินัยทั้งระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและระดับโรงเรียน ทำให้การดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนยังมีปัญหาและอุปสรรคในแง่ของกระบวนการพิจารณาดำเนินการทางวินัยที่ล่าช้า หรือบกพร่องในสาระสำคัญ ทำให้ส่งผลกระทบต่อกระบวนการดำเนินการทางวินัยซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการพิจารณาทางปกครองไม่ชอบด้วยกฎหมาย อีกทั้งภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ต้องเสนอความเห็น วิเคราะห์ ตรวจสอบสำนวนการสืบสวน สอบสวนต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ภายใต้เงื่อนไขของกรอบอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย อันอาจทำให้เกิดข้อโต้แย้งในแง่ของกระบวนการพิจารณาทางปกครองโดยผู้มีส่วนได้เสีย เนื่องจากกฎหมายได้รับรองสิทธิให้แก่ผู้ถูกร้องเรียนหรือผู้ถูกกล่าวหาตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ โดยเคร่งครัด ในขณะที่ผู้ร้องเรียนมีความประสงค์ที่จะได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างรวดเร็ว ซึ่งล้วนเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินการทางวินัยยังไม่อาจแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของผู้ร้องเรียนได้ทันการณ์ ทำให้ผู้ร้องเรียนมักจะร้องเรียนในเรื่องเดียวกันซ้ำซ้อนไปยังหน่วยงานอื่นๆ และร้องเรียนซ้ำในบุคคลเดียวกัน แต่ทั้งนี้ จากการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ทำให้ดัชนีหรือสถิติการรับเรื่องร้องเรียนที่ผ่านมามีเรื่องร้องเรียนลดลง ดังการเปรียบเทียบการรับเรื่องร้องเรียนในรอบ ๒ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๖๐ – พ.ศ. ๒๕๖๒) ดังนี้

- รอบปี พ.ศ. ๒๕๖๑ รวม ๑๗ เรื่อง จำนวนเรื่องที่ยุติ ๑๓ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๗๖
- รอบปี พ.ศ. ๒๕๖๒ รวม ๑๓ เรื่อง จำนวนเรื่องที่ยุติ ๖ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๔๖

๓.๒ ปัญหาและอุปสรรคในแง่ของกระบวนการทางกฎหมาย

โดยที่โครงสร้างการบริหารราชการ ภายใต้การบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ เขตที่รับผิดชอบ จำนวน ๗ อำเภอ คือ อำเภอห้วยผึ้ง อำเภอนาคู อำเภอเขาวง อำเภอกุฉินารายณ์ อำเภอนามน อำเภอสมเด็จ และอำเภอคำม่วง โดยมีโรงเรียนในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น ๑๙๙ โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดประมาณ ๒,๓๖๒ คน ในขณะที่มีนิติกรเพียง ๑ คน รับผิดชอบงานในหน้าที่ด้านการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดยมาตรการทางกฎหมายทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา พบว่าปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายยังขาดแคลนผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการดำเนินการทางวินัยประกอบกับเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการสืบสวน สอบสวนก็มักจะขอถอนตัวจากการเป็นคณะกรรมการอันทำให้การดำเนินการทางวินัยล่าช้าเกินสมควร และมีปัญหาเกี่ยวกับพยานบุคคล มักจะไม่กล้าที่จะให้ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงต่อคณะกรรมการ เนื่องจากเกรงว่าอาจจะได้รับอันตรายต่อร่างกาย ชีวิตและเสรีภาพ นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในช่วงเปลี่ยนผ่าน

/ยังมีปัญหา...

ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้อำนาจทางกฎหมาย เนื่องจากคำสั่ง คสช.ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง ปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ข้อ ๑๓ ได้กำหนดให้ศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓(๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ คือตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ ครูผู้ช่วย ครู (มีหรือไม่มีวิทยฐานะ) และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังนั้นนับตั้งแต่วันที่คำสั่ง คสช. ที่ ๑๙/๒๕๖๐ มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ เป็นต้นไป อำนาจหน้าที่แต่เดิมที่ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงกับข้าราชกรครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมหมดสิ้นไปโดยผลของกฎหมาย และหากเห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็จะต้องส่งเรื่องไปให้ศึกษาธิการจังหวัดพิจารณาดำเนินการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงกับข้าราชการผู้นั้น กรณีมีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรงไปแล้ว ก็จะต้องเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว แล้วรายงานข้อมูลและเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปให้ศึกษาธิการจังหวัดเพื่อพิจารณาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยใหม่ เนื่องจากการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต้องกระทำโดยผู้มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย หากไม่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายดำเนินการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ย่อมเป็นการใช้อำนาจไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ถึงแม้ว่า ก.ค.ศ. ได้วางแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในช่วงเปลี่ยนผ่าน ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๓๐๖.๙/ว๑๘ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ ว่าในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ เดิม ได้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนวันที่คำสั่ง คสช. ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ใช้บังคับ (ก่อน ๓ เมษายน ๒๕๖๐) คณะกรรมการสอบสวนยังคงมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการสอบสวนต่อไปจนกว่าจะเสร็จ หรือกรณีที่มีการสอบสวนพิจารณาเสร็จแล้ว ก็ให้ถือว่าการสอบสวนหรือการพิจารณาเป็นอันใช้ได้ แต่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเดิม ไม่มีอำนาจสั่งพิจารณาสั่งสำนวนฯ มีหน้าที่เพียงตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการสอบสวนว่าชอบด้วยกฎหมายหรือไม่เท่านั้น ส่วนอำนาจที่พิจารณาส่งสำนวนตามข้อ ๔๐ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. ๒๕๕๐ นั้น ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการจังหวัดในฐานะผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ เมื่อศึกษาธิการจังหวัดได้พิจารณาสั่งสำนวนแล้วเห็นควรยุติเรื่องหรืองดโทษ ก็ให้มีอำนาจส่งยุติเรื่องหรืองดโทษได้ แต่ถ้าเห็นว่าเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรงและควรลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ก็จะต้องส่งสำนวนกลับคืนไปให้ผู้บังคับบัญชาผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเดิม สั่งลงโทษตามนั้น แล้วส่งสำนวนกลับคืนให้ศึกษาธิการจังหวัดเพื่อรายงานคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) พิจารณาตามอำนาจหน้าที่ต่อไป ซึ่งกรณีดังกล่าวยังมีปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีดำเนินการ และความซ้ำซ้อนในอำนาจหน้าที่ ทำให้เกิดการโต้แย้งกันและส่งเรื่องกลับไปกลับมาระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและศึกษาธิการจังหวัด ทำให้การดำเนินการทางวินัยล่าช้าเกินควรหรือบางรายต้องหยุดการดำเนินการไว้ก่อนก็มี ซึ่งการดำเนินการทางวินัยขาดประสิทธิภาพ ทั้งความไม่ชัดเจนในแง่ของการใช้อำนาจตามกฎหมายยังไม่สอดคล้องตามหลักนิติธรรม

/๔.ข้อเสนอแนะ...

๔. ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ มีโรงเรียนในความรับผิดชอบในสังกัด จำนวน ๑๙๙ โรงเรียน/ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประมาณ ๒,๓๖๒ คน เขตที่รับผิดชอบจำนวน ๗ อำเภอ คือ อำเภอห้วยผึ้ง อำเภอนาคู อำเภอเขาวง อำเภอกุฉินารายณ์ อำเภอนามน อำเภอสมเด็จ และอำเภอคำม่วง ในขณะที่มีเจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร เพียง ๑ คน อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีปัญหาอุปสรรคหลายประการ อาทิ ปัญหาข้อขัดข้องในแง่ของการบังคับใช้กฎหมายของผู้มีอำนาจหน้าที่ ต้องดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบในระบบราชการ คือต้องทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้น/สืบสวนให้แล้วเสร็จภายใน ๗ วัน และดำเนินการทางวินัยหรือทางอาญาโดยเร็วซึ่งจะต้องให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน และต้องรายงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และแจ้งผู้ร้องทราบเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง แต่การดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงของคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง โดยเฉพาะสถานศึกษา ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตน ไม่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และยังพบปัญหาข้อขัดข้องเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยที่ต้องเสนอไปยังศึกษาธิการจังหวัด (ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓) ตามคำสั่ง คสช. ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ในฐานะผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง ทำให้การดำเนินการทางวินัยมีความล่าช้าและซ้ำซ้อนในขั้นตอนกระบวนการ ยังไม่สนองต่อการแก้ไขปัญหาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพและการอำนวยความยุติธรรมต่อผู้ถูกกล่าวหาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ในระบบราชการทั้งองค์กรระดับสูงถึงระดับหน่วยงานทางการศึกษามีแนวโน้มสุ่มเสี่ยงต่อการกระทำความผิดวินัยค่อนข้างสูงและเพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ ในขณะที่การจัดการเรื่องร้องร้องเรียนที่ล่าช้าเกินสมควร รวมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนไม่น้อยที่ยังมีค่านิยมพฤติกรรมยอมรับต่อการใช้อำนาจไปในทางทุจริตคอรัปชั่นว่าเป็นเรื่องปกติ อันส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาและเกิดผลเสียหายต่อประชาชนและประเทศชาติ จึงจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวในเชิงมาตรการป้องกันมากกว่าปราบปราม รวมถึงแก้ไขข้อบกพร่องของระบบบริหารราชการ การปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ถูกต้องชอบธรรม ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังต่อไปนี้

๑. ปลูกฝังค่านิยม ทัศนคติ ความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระดับผู้บริหารและข้าราชการทุกระดับในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ให้ตระหนักถึงบทบาทภาระหน้าที่ราชการของตน รวมถึงการรักษาวินัยข้าราชการอย่างเคร่งครัด ควบคู่กับการพัฒนากลไกอันเป็นเครื่องมือในการบังคับใช้กฎหมายให้มีความเข้มงวด รวดเร็ว ทั่วถึงและเป็นธรรม โดยจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องและการปฏิบัติราชการทางปกครอง ด้านวินัยและการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเชิงป้องกัน

๒. รณรงค์เผยแพร่ผลเสียของการทุจริตคอรัปชั่น สร้างค่านิยมที่ถูกต้องให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความตระหนัก และมีจิตสำนึกเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยจัดกิจกรรม/สัมมนา/อบรมให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

/๓.เสริมสร้าง...

๓. เสริมสร้างและส่งเสริมระบบการตรวจสอบโดยองค์กรประชาชน โดยให้ชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารราชการและการจัดการศึกษา ขจัดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการด้วยกันเพื่อให้การร้องเรียนลดน้อยลง รวมถึงสร้างช่องทางการตรวจสอบ แจ้งเบาะแส ข้อมูล ตลอดจนการคุ้มครองพยานให้มีประสิทธิภาพ และติดตามการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล

๔.ตั้งศูนย์ "ฉก.คศ. ระดับเขตพื้นที่การศึกษา" อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้คำปรึกษาและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามวิสัยทัศน์ "เสริมสุข คลายทุกข์ อย่างยั่งยืน" ทั้งนี้เพื่อให้แนวทางในการตัดสินใจและบรรเทาความเดือดร้อนเสียหายให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๕. สร้างเครือข่ายการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา ตามโครงการ "เขตสุจริต" ในแง่ของการให้ความรู้ด้านผลประโยชน์ทับซ้อนในภาครัฐทุกระดับ เพื่อลดความเสี่ยงต่อการกระทำความผิดวินัย รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาแก่ประชาชนและสังคมโดยรวม

๕. แนวทาง / ทิศทางการพัฒนา / ข้อเสนอแนะอื่นๆ

เรื่อง : การพัฒนางานด้านการจัดการเรื่องร้องเรียนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓

โดยที่วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นเครื่องมือในการบริหารบุคคลของผู้บริหารทุกระดับ เพื่อบริหารราชการแผ่นดินหรือการจัดบริการสาธารณะให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ อันส่งผลต่อความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อประชาชนโดยรวม แต่จากการบริหารราชการแผ่นดินที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจ ทางปกครองตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ ยังมีการบังคับใช้กฎหมายสุ่มเสี่ยงต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือมีประโยชน์ทับซ้อนกับประโยชน์ส่วนตัว ทุจริตคอรัปชั่นหรือแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตัวเองหรือพวกพ้อง อันนำมาสู่การถูกร้องเรียนกล่าวหา ถูกสืบสวนสอบสวนและถูกลงโทษทางวินัย ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งกระบวนการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหล่านั้น ต้องสูญเสียงบประมาณ สูญเสียบุคลากรจำนวนมากในขณะที่ประชาชนผู้ได้รับความเดือดร้อนเสียหายมิได้รับการช่วยเหลือเยียวยาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ทั้งนี้แนวทางในการพัฒนางานเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ทิศทางในการพัฒนาการจัดการข้อร้องเรียน โดยการวิเคราะห์ปัญหา ศึกษาข้อกฎหมายระเบียบของทางราชการ แนวคำพิพากษาศาล ความเห็นทางกฎหมายของสำนักงานกฤษฎีกาและที่เกี่ยวข้อง เตรียมความพร้อมกระตือรือร้นในการทำงาน ติดตามข้อมูลข่าวสารบ้านเมืองให้ทันต่อเหตุการณ์ พัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญโดยการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน (เช่นกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง กรรมการสอบสวนทางวินัย) ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตลอดทั้งมีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน รองรับและสนับสนุนความเห็นทางกฎหมายเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเพื่อประกอบการพิจารณาได้อย่างถูกต้องและชอบด้วยกฎหมาย รวมถึงเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเสียหายให้แก่ประชาชน/ผู้ร้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็วยิ่งขึ้น ตลอดทั้งพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นโดยประเมินผลการปฏิบัติงานของตนอย่างสม่ำเสมอ และนำข้อสังเกตหรือข้อบกพร่องจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา มาแก้ไขปรับปรุง ประยุกต์ขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างบูรณาการ เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา และลดขั้นตอนและความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

/การอุทธรณ์..

การอุทธรณ์

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ไม่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ที่ถูกลงโทษทางวินัย อุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงและร้ายแรง ต่อผู้มีอำนาจตามกฎหมาย โดยส่งผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ แต่ประการใด

การร้องทุกข์

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ไม่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ได้ยื่นคำร้องทุกข์ ต่อผู้มีอำนาจตามกฎหมาย โดยส่งผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ แต่ประการใด

การดำเนินคดีของภาครัฐ

- คดีแพ่ง

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ หน่วยงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่มีการถูกฟ้องคดีแพ่งต่อศาลยุติธรรมแต่ประการใด

- คดีอาญา

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ หน่วยงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่มีการถูกฟ้องคดีอาญาต่อศาลยุติธรรมแต่ประการใด

- คดีปกครอง

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ หน่วยงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่มีการถูกฟ้องคดีปกครองต่อศาลปกครองแต่ประการใด

ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ หน่วยงานไม่มีข้าราชการกระทำผิดตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ แต่ประการใด

ผู้รายงาน

(นางอาทิตยา บริพันธ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่นิติกร

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายและคดี

๑ เมษายน ๒๕๖๓

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

- ทราบ

- ใช้เป็นสารสนเทศในการพัฒนางาน

(นายภัณฑ์รักษ์ พลตื้อ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๙/ฬ๔๐

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แจ้งกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ก.ค.ศ. ได้ออกกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๖๑ ก วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๑ และมีผลใช้บังคับในวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๑ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

สำหรับการสั่งลงโทษลดเงินเดือนนั้น ก.ค.ศ. โดยอาศัยอำนาจตามข้อ ๕ ของ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษตามข้อ ๓ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๑ มีอำนาจสั่งลงโทษลดเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งขั้นไปพลางก่อน จนกว่ากฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. .... มีผลบังคับใช้ ซึ่งจะได้แจ้งให้ทราบในโอกาสต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ และแจ้งข้าราชการในสังกัดทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายพีรพงศักดิ์ สุวรรณรังศี)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจกฎหมาย อุทธรณ์ และร้องทุกข์
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๔
โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๓๓๕๘



กฎ ก.ค.ศ.

ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๑๐๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. โดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี ออกกฎ ก.ค.ศ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๙

ข้อ ๒ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง มีอำนาจสั่งลงโทษได้ ดังต่อไปนี้

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือนได้ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละสองหรือร้อยละสี่ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษเป็นเวลาหนึ่งเดือน สองเดือน หรือสามเดือน

ข้อ ๓ ให้นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง เลขาธิการ อธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า อธิการบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ศึกษาธิการภาคหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ศึกษาธิการจังหวัดหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง มีอำนาจสั่งลงโทษได้ ดังต่อไปนี้

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือนได้ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละสองหรือร้อยละสี่ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษเป็นเวลาหนึ่งเดือน สองเดือน หรือสามเดือน

(๓) ลดเงินเดือนได้ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละสองหรือร้อยละสี่ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษ

ข้อ ๔ การสั่งลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ถ้าจำนวนเงินเดือนที่จะต้องตัดหรือลดมีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเศษทิ้ง

ข้อ ๕ ในระหว่างที่ ก.ค.ศ. ยังมิได้ปรับอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อให้เข้าสู่อัตราตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง ให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษตามข้อ ๒ หรือข้อ ๓ แล้วแต่กรณี มีอำนาจสั่งลงโทษลดเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ จนกว่าจะมีการปรับอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวเข้าสู่อัตราตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑
ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
ประธาน ก.ค.ศ.

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.ค.ศ. ฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างบัญชีเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากเดิมซึ่งเป็นแบบ "ขั้นเงินเดือน" มาเป็น "บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง" ประกอบกับคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๖/๒๕๖๐ เรื่อง การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดให้แก้ไขคำว่า "ขั้นเงินเดือน" ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นคำว่า "เงินเดือน" ทุกแห่ง และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดให้มีสำนักงานศึกษาธิการภาค โดยมีศึกษาธิการภาคเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานศึกษาธิการภาค และให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยมีศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สมควรปรับปรุง กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๙ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติและคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติดังกล่าว รวมทั้งปรับปรุงอัตราลงโทษตัดเงินเดือนและลดเงินเดือนเพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.ค.ศ. นี้



ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ
เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ
พ.ศ. ๒๕๕๔

เพื่อให้การกำหนดสิทธิประโยชน์พนักงานราชการเป็นมาตรฐานให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ วรรคหนึ่งและวรรคสาม ข้อ ๑๘ และข้อ ๓๐ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ จึงกำหนดสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป เว้นแต่ข้อ ๗ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๔๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

"ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ

ข้อ ๔ พนักงานราชการมีสิทธิลาในประเภทต่างๆ ดังต่อไปนี้

(๑) การลาป่วย มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยนับแต่วันทำการ การลาป่วยตั้งแต่ ๓ วันทำการขึ้นไป ผู้มีอำนาจอนุญาตอาจสั่งให้มีใบรับรองแพทย์จากสถานพยาบาลที่ทางราชการรับรองประกอบการลา หรือประกอบการพิจารณาอนุญาตก็ได้

(๒) การลาคลอดบุตร มีสิทธิลาคลอดบุตรได้ ๙๐ วัน

(๓) การลากิจส่วนตัว มีสิทธิลากิจส่วนตัวได้ปีละไม่เกิน ๑๐ วันทำการ

(๔) การลาพักผ่อน มีสิทธิลาพักผ่อนปีละ ๑๐ วันทำการ สำหรับในปีแรกที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานราชการยังไม่ครบ ๖ เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อน เว้นแต่ผู้ที่เคย

ได้รับการจ้างเป็นพนักงานราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน และได้พ้นจากการเป็นพนักงานราชการไปแล้ว แต่ต่อมาได้รับการจ้างเป็นพนักงานราชการในส่วนราชการเดิมอีก

(๕) การลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ทั้งนี้ เมื่อพ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือกหรือเตรียมพล ให้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานภายใน ๗ วัน

(๖) การลาเพื่อไปอุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจญ์ พนักงานราชการที่ได้รับการจ้างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๔ ปี มีสิทธิลาเพื่อไปอุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจญ์ได้จำนวน ๑ ครั้ง ตลอดช่วงเวลาของการมีสถานภาพเป็นพนักงานราชการ โดยการลาอุปสมบทมีสิทธิลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน และการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์มีสิทธิลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน ตามระยะเวลาที่ใช้ในการประกอบศาสนกิจตามหลักการของศาสนาอิสลาม ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอนุมัติการลาดังกล่าวตามความเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ

ข้อ ๕ พนักงานราชการมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา ดังนี้

(๑) ลาป่วย ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน ส่วนที่เกิน ๓๐ วัน มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จากกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

(๒) ลาคลอดบุตร ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ไม่เกิน ๔๕ วัน และมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

(๓) ลากิจส่วนตัว ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๑๐ วัน

(๔) การลาพักผ่อนประจำปี ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๑๐ วัน

(๕) การลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อม ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน

(๖) การลาเพื่อไปอุปสมบท ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน และการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

ในกรณีที่พนักงานราชการเข้าทำงานไม่ถึง ๑ ปี ให้ทอนสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนการลากิจส่วนตัว และการลาพักผ่อนลงตามส่วนของจำนวนวันที่จ้าง

ข้อ ๖ ให้พนักงานราชการได้รับสิทธิประโยชน์อื่นๆ ดังนี้

(๑) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

พนักงานราชการที่ได้รับอนุมัติให้อยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการปกติ หรืออยู่ปฏิบัติงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ หรือในวันหยุดพิเศษ ให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของข้าราชการโดยอนุโลม

(๒) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

พนักงานราชการที่ได้รับคำสั่งจากผู้มีอำนาจอนุญาตให้เดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตามกฎหมายว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของข้าราชการโดยอนุโลม

(๓) ค่าเบี้ยประชุม

พนักงานราชการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการหรือเลขานุการหรือผู้ช่วยเลขานุการในคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการแล้วแต่กรณี มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมตามกฎหมายว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการโดยอนุโลม

(๔) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

กรณีที่ส่วนราชการมีความประสงค์ที่จะให้พนักงานราชการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของส่วนราชการโดยอนุโลม

(๕) ค่าตอบแทนการออกจากราชการโดยไม่มีความผิด

ในกรณีที่ส่วนราชการบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานราชการผู้ใดก่อนครบกำหนดเวลาจ้าง โดยมิใช่ความผิดของพนักงานราชการดังกล่าว ให้พนักงานราชการผู้นั้นได้รับค่าตอบแทนการออกจากราชการโดยไม่มีความผิด ดังนี้

(ก) พนักงานราชการที่ได้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๔ เดือน แต่ไม่ครบ ๑ ปี ให้จ่ายค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากราชการ

(ข) พนักงานราชการที่ได้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี ให้จ่ายค่าตอบแทนจำนวนสามเท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากราชการ

(ค) พนักงานราชการที่ได้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี ให้จ่ายค่าตอบแทนจำนวนหกเท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากราชการ

(ง) พนักงานราชการที่ได้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี ให้จ่ายค่าตอบแทนจำนวนแปดเท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากราชการ

(จ) พนักงานราชการที่ได้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปีขึ้นไป ให้จ่ายค่าตอบแทนจำนวนสิบเท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากราชการ

ข้อ ๗ เงินทดแทนกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานให้ราชการ

ในระหว่างที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ยังไม่มีผลใช้บังคับกับพนักงานราชการ หากพนักงานราชการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานให้ราชการ ให้พนักงานราชการมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราการจ่ายเงินทดแทนในหมวด ๒ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้นำกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตราย หรือการป่วยเจ็บ เพราะเหตุปฏิบัติราชการเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการลามาใช้บังคับกับพนักงานราชการโดยอนุโลม ทั้งนี้ ในการเบิกจ่ายเงินทดแทนให้เบิกจ่ายจากงบบุคลากรของส่วนราชการที่พนักงานราชการสังกัดปฏิบัติงานอยู่

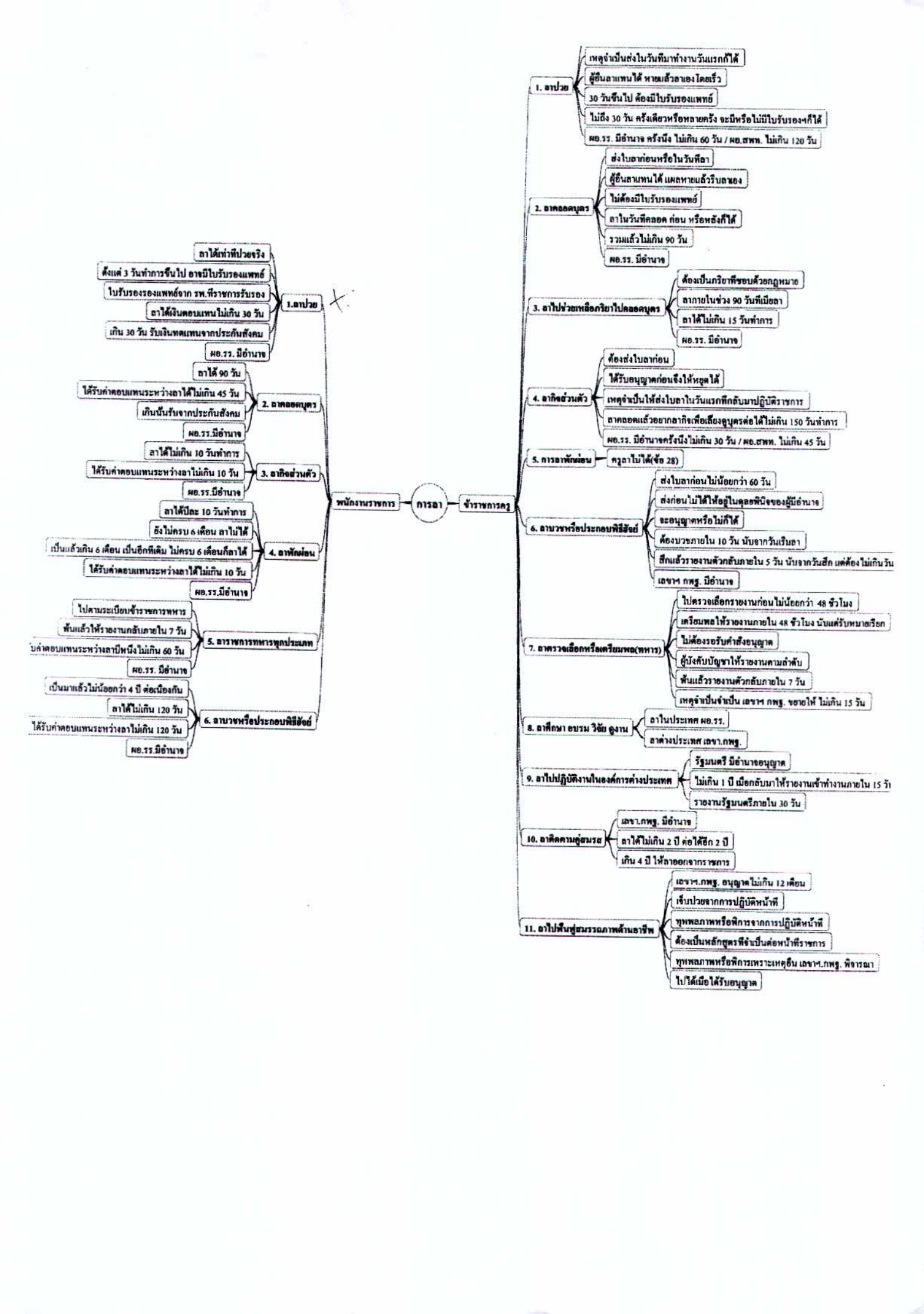
การยื่นขอเงินค่าทดแทนให้พนักงานราชการซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย หรือผู้มีสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ยื่นคำร้องขอเงินทดแทนต่อส่วนราชการที่พนักงานราชการสังกัดปฏิบัติงานอยู่ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย แล้วแต่กรณี เว้นแต่พนักงานราชการที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ก่อนวันที่ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ทั้งนี้ การยื่นคำร้องขอใช้สิทธิให้แจกข้อความในแบบ คพร./สป.๑ และ คพร./สป.๒ ที่แนบท้ายประกาศนี้ และทางราชการอาจส่งตัวพนักงานราชการเข้ารับการรักษาพยาบาลได้ตามความจำเป็น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

(นายสาทิตย์ วงศ์หนองเตย)
รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี
ประธานกรรมการบริหารพนักงานราชการ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวลักขณา สิวะอมรรัตน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ


การลา
พนักงานราชการ
1.ลาป่วย
ลาได้เท่าที่ป่วยจริง
ตั้งแต่ 3 วันทำการขึ้นไป อาจมีใบรับรองแพทย์
ใบรับรองรองแพทย์จาก รพ.ที่ราชการรับรอง
ลาได้เงินตอบแทนไม่เกิน 30 วัน
เกิน 30 วัน รับเงินทดแทนจากประกันสังคม
ผอ.รร. มีอำนาจ
2. ลาคลอดบุตร
ลาได้ 90 วัน
ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ไม่เกิน 45 วัน
เกินนั้นรับจากประกันสังคม
ผอ.รร.มีอำนาจ
3. ลากิจส่วนตัว
ลาได้ไม่เกิน 10 วันทำการ
ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาไม่เกิน 10 วัน
ผอ.รร.มีอำนาจ
4. ลาพักผ่อน
ลาได้ปีละ 10 วันทำการ
ยังไม่ครบ 6 เดือน ลาไม่ได้
เป็นแล้วเกิน 6 เดือน เป็นอีกทีเดิม ไม่ครบ 6 เดือนก็ลาได้
ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ไม่เกิน 10 วัน
ผอ.รร.มีอำนาจ
5. ลาราชการทหารทุกประเภท
ไปตามระเบียบข้าราชการทหาร
พ้นแล้วให้รายงานกลับภายใน 7 วัน
บล่าตอบแทนระหว่างลาปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน
ผอ.รร. มีอำนาจ
6. ลาบวชหรือประกอบพิธีฮัจย์
เป็นมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี ต่อเนื่องกัน
ลาได้ไม่เกิน 120 วัน
ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาไม่เกิน 120 วัน
ผอ.รร.มีอำนาจ
ข้าราชการครู
1. ลาป่วย
เหตุจำเป็นส่งในวันที่มาทำงานวันแรกก็ได้
ผู้อื่นลาแทนได้ หายแล้วลาเองโดยเร็ว
30 วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์
ไม่ถึง 30 วัน ครั้งเดียวหรือหลายครั้ง จะมีหรือไม่มีใบรับรองฯก็ได้
ผอ.รร. มีอำนาจ ครั้งนึง ไม่เกิน 60 วัน / ผอ.สพท. ไม่เกิน 120 วัน
2. ลาคลอดบุตร
ส่งใบลาก่อนหรือในวันที่ลา
ผู้อื่นลาแทนได้ แผลหายแล้วรีบลามอง
ไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์
ลาในวันที่คลอด ก่อน หรือหลังก็ได้
รวมแล้วไม่เกิน 90 วัน
ผอ.รร. มีอำนาจ
3. ลาไปช่วยเหลือภริยาไปคลอดบุตร
ต้องเป็นภริยาที่ชอบด้วยกฎหมาย
ลาภายในช่วง 90 วันที่เมียลา
ลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ
ผอ.รร. มีอำนาจ
4. ลากิจส่วนตัว
ต้องส่งใบลาก่อน
ได้รับอนุญาตก่อนจึงให้หยุดได้
เหตุจำเป็นให้ส่งใบลาในวันแรกที่กลับมาปฏิบัติราชการ
ลาตอนแล้วอยากลากิจเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อได้ไม่เกิน 150 วันทำการ
ผอ.รร. มีอำนาจครั้งนึงไม่เกิน 30 วัน / ผอ.สพท. ไม่เกิน 45 วัน
5. การลาพักผ่อน
ครูลาไม่ได้(ข้อ 28)
6. ลาบวชหรือประกอบพิธีฮัจย์
ส่งใบลาก่อนไม่น้อยกว่า 60 วัน
ส่งก่อนไม่ได้ให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้มีอำนาจ
จะอนุญาตหรือไม่ก็ได้
ต้องบวชภายใน 10 วัน นับจากวันเริ่มลา
สึกแล้วรายงานตัวกลับภายใน 5 วัน นับจากวันสึก แต่ต้องไม่เกินวัน
เลขาฯ กพฐ. มีอำนาจ
7. ลาตรวจเลือกหรือเตรียมพล(ทหาร)
ไปตรวจเลือกรายงานก่อนไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมง
เตรียมพลให้รายงานภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่รับหมายเรียก
ไม่ต้องรอรับคำสั่งอนุญาต
ผู้บังคับบัญชาให้รายงานตามลำดับ
พ้นแล้วรายงานตัวกลับภายใน 7 วัน
เหตุจำเป็นจำเป็น เลขาฯ กพฐ. ขยายให้ ไม่เกิน 15 วัน
8. ลาศึกษา อบรม วิจัย ดูงาน
ลาในประเทศ ผอ.รร.
ลาต่างประเทศ เลขา.กพฐ.
9. ลาไปปฏิบัติงานในองค์การต่างประเทศ
รัฐมนตรี มีอำนาจอนุญาต
ไม่เกิน 1 ปี เมื่อกลับมาให้รายงานเข้าทำงานภายใน 15 วั
รายงานรัฐมนตรีภายใน 30 วัน
10. ลาติดตามคู่สมรส
เลขา.กพฐ. มีอำนาจ
ลาได้ไม่เกิน 2 ปี ต่อได้อีก 2 ปี
เกิน 4 ปี ให้ลาออกจากราชการ
11. ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ
เลขาฯ.กพฐ. อนุญาตไม่เกิน 12 เดือน
เจ็บป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่
ทุพพลภาพหรือพิการจากการปฏิบัติหน้าที่
ต้องเป็นหลักสูตรที่จำเป็นต่อหน้าที่ราชการ
ทุพพลภาพหรือพิการเพราะเหตุอื่น เลขาฯ.กพฐ. พิจารณา
ไปได้เมื่อได้รับอนุญาต



การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์
(Integrity and Transparency Assessment Online : ITA Online)

ITA online