



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

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

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ว่าที่ร้อยตรี

(ธน วังษ์จินดา)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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

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

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

กรณีที่ ๑ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๑	ข้อมูลบุคคล ๑.๑ คุณสมบัติของบุคคล ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐาน ตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีระยะเวลา ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้ (๑) ๓ ปีขึ้นไป (๒) ๒ ปี (๓) ๑ ปี	(๓๕) (๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง ที่จะแต่งตั้ง นับถึงวันยื่นคำขอรับการประเมินบุคคลที่เอกสารประกอบการ ประเมินบุคคลครบถ้วน จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติ ของข้าราชการ หมายเหตุ : กรณีไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาในข้อนี้



ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
	๑.๒ ประวัติการศึกษา (๑) ปริญญาเอก (๒) ปริญญาโท (๓) ปริญญาตรี	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาจากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้อง โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำ ทะเบียนประวัติของข้าราชการ ทั้งนี้ ต้องเป็นคุณวุฒิการศึกษาที่จะแต่งตั้ง ตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด <u>หมายเหตุ</u> : กรณีไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	๑.๓ ประวัติการรับราชการ (๑) ดำรงตำแหน่ง ๖ ปีขึ้นไป (๒) ดำรงตำแหน่ง ๔ - ๕ ปี (๓) ดำรงตำแหน่ง ๒ - ๓ ปี	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณานับระยะเวลาการรับราชการ ตั้งแต่วันบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ ในตำแหน่งประเภทวิชาการ นับถึงวันยื่น คำขอรับการประเมินบุคคลที่เอกสาร ประกอบการประเมินบุคคลครบถ้วน จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้อง โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำ ทะเบียนประวัติของข้าราชการ ระยะเวลาเศษของปี ตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป นับเป็น ๑ ปี <u>หมายเหตุ</u> : กรณีไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	๑.๔ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน (๑) ระดับประเทศ ขึ้นไป (๒) ระดับภาค/เขตตรวจราชการ (๓) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา/จังหวัด ลงไป	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาจากหลักฐานการเข้าอบรม สัมมนา ดูงานของตนเองที่เกี่ยวข้อง กับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือการจัดการศึกษาของหน่วยงาน ที่จัดอบรม โดยให้แนบสำเนาหลักฐาน ระดับสูงสุดเพียงระดับเดียว ย้อนหลัง ไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันยื่นคำขอรับ การประเมินบุคคลที่เอกสารประกอบ การประเมินบุคคลครบถ้วน รับรองสำเนาโดยผู้ขอรับการประเมิน <u>หมายเหตุ</u> : กรณีไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาในข้อนี้



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



๓. ความประพฤติดีมีวินัย...



ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๔	เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินและกำหนดสัดส่วน ในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้นำเสนอเค้าโครงผลงานไม่เกิน ๒ เรื่อง โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ หากไม่สามารถกำหนดเป็นเรียงได้ก็อาจกำหนด เป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม และผลงานที่ส่ง ประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยผลงานต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง อย่างน้อย ๑ เรื่อง	(๑๕)	พิจารณาจากเค้าโครงผลงานที่แสดง ให้เห็นถึงขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจนและแสดงให้เห็นถึง ผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน อย่างเป็นรูปธรรม
	๔.๑ เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินแสดงให้เห็น ถึงขั้นตอนกระบวนการและผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงาน ดังนี้	(๑๐)	
	(ก) การวางแผน		
	(ข) การดำเนินงาน		
	(ค) การสรุปผล		
	(ง) การแสดงผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จ ของงานเป็นรูปธรรม		
	พิจารณาตามตัวชี้วัด ดังนี้		
	(๑) เนื้อหาสาระบ่งบอกครบ ๔ ขั้นตอน	๑๐	
	(๒) เนื้อหาสาระบ่งบอกเพียง ๓ ขั้นตอน	๘	
	(๓) เนื้อหาสาระบ่งบอกน้อยกว่า ๓ ขั้นตอน	๖	
	๔.๒ การกำหนดสัดส่วนการจัดทำผลงาน	(๕)	
	พิจารณาตามตัวชี้วัด ดังนี้		พิจารณาจากสัดส่วนการจัดทำผลงาน รับรองโดยผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล กลุ่ม/หน่วยนั้นๆ และผู้บังคับบัญชา ที่เหนือขึ้นไป
	(๑) เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	๕	
	(๒) เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๘๐ - ๘๙	๔	
	(๓) เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๖๐ - ๗๙	๓	



๕ ข้อเสนอแนวคิด

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๕	ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานตามรูปแบบ ประกอบด้วย ให้เสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ มีองค์ประกอบ ดังนี้ (ก) ชื่อเรื่อง (ข) หลักการและเหตุผล (ค) บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข (ง) ผลที่คาดว่าจะได้รับ (จ) ตัวชี้วัดความสำเร็จ พิจารณาตามตัวชี้วัด ดังนี้ (๑) จัดทำครบทั้ง ๕ หัวข้อ และสาระสำคัญของสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างเป็นรูปธรรม (๒) จัดทำครบทั้ง ๕ หัวข้อ และมีสาระสำคัญของส่วนราชการชัดเจนเป็นรูปธรรม (๓) จัดทำครบทั้ง ๕ หัวข้อ และมีสาระสำคัญของสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการชัดเจน	(๑๕) ๑๕ ๑๓ ๑๑	พิจารณาจากแบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานตามที่กำหนดความยาวไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A 4 ตัวอักษร ขนาด ๑๖ พอยท์ หมายเหตุ : ๑. กรณีจัดทำไม่ครบองค์ประกอบ ๕ หัวข้อ ไม่รับพิจารณาในข้อนี้ ๒. กรณีความยาวของแบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดเกิน ๕ หน้ากระดาษ A 4 ไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	รวมทั้งสิ้น	๑๐๐	



กรณีที่ ๒ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

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

๑.๓ ประวัติการรับราชการ ...

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



๑.๖ ผลการปฏิบัติงาน

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
	๑.๖ ผลการปฏิบัติราชการ (๑) ระดับดีเด่น ๖ ครั้งขึ้นไป (๒) ระดับดีเด่น ๓ - ๕ ครั้ง (๓) ระดับดีเด่น ต่ำกว่า ๓ ครั้ง	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ย้อนหลัง ๑๐ รอบการประเมิน นับถึง วันสุดท้ายของการประกาศรับสมัคร จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้อง โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำ ทะเบียนประวัติของข้าราชการ <u>หมายเหตุ</u> : กรณีไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาในข้อนี้
	๑.๗ ประวัติทางวินัย (๑) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย (๒) เคยถูกลงโทษทางวินัย ในระดับภาคทัณฑ์ (๓) เคยถูกลงโทษทางวินัย ในระดับตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาประวัติทางวินัยย้อนหลัง ๕ ปี นับถึงวันสุดท้ายของการประกาศรับสมัคร จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้อง โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำ ทะเบียนประวัติของข้าราชการ <u>หมายเหตุ</u> : กรณีไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาในข้อนี้



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



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



ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๔	เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินและกำหนดสัดส่วน ในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้นำเสนอเค้าโครงผลงานไม่เกิน ๓ เรื่อง โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ หากไม่สามารถกำหนดเป็นเรื่องได้ก็อาจกำหนด เป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม และผลงาน ที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยผลงานต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง อย่างน้อย ๑ เรื่อง ๔.๑ เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินแสดงให้เห็นถึง ขั้นตอนกระบวนการและผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงาน ดังนี้ (ก) การวางแผน (ข) การดำเนินงาน (ค) การสรุปผล (ง) การแสดงผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จ ของงานเป็นรูปธรรม พิจารณาตามตัวชี้วัด ดังนี้ (๑) เนื้อหาสาระบ่งบอกครบ ๔ ขั้นตอน ๑๐ (๒) เนื้อหาสาระบ่งบอกเพียง ๓ ขั้นตอน ๘ (๓) เนื้อหาสาระบ่งบอกน้อยกว่า ๓ ขั้นตอน ๖ ๔.๒ การกำหนดสัดส่วนการจัดทำผลงาน พิจารณาตามตัวชี้วัด ดังนี้ (๑) เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป ๕ (๒) เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๘๐ - ๘๙ ๔ (๓) เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๖๐ - ๗๙ ๓	(๑๕) (๑๐) ๑๐ ๘ ๖ (๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาจากเค้าโครงผลงาน ที่แสดงให้เห็นถึงขั้นตอนกระบวนการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและแสดงให้เห็น ถึงผลการปฏิบัติงานหรือ ผลสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม พิจารณาจากสัดส่วนการจัดทำ ผลงานรับรองโดยผู้บังคับบัญชา ที่กำกับดูแลกลุ่ม/หน่วยนั้นๆ และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป



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



ข. วิธีการประเมินบุคคล...

ข. วิธีการประเมินบุคคล

ระดับชำนาญการ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้พิจารณาประเมินตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด ๑๐๐ คะแนน และประเมินเพิ่มเติมด้วยการสอบสัมภาษณ์ ๕๐ คะแนน พิจารณาจากความรอบรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะ ทักษะคนดี แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ บุคลิกภาพท่วงท่าวาจา มนุษยสัมพันธ์ และการแก้ไขปัญหา

ระดับชำนาญการพิเศษ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้พิจารณาประเมินตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานกำหนด ๑๐๐ คะแนน และประเมินเพิ่มเติม ดังนี้

๑) การสอบข้อเขียน ๕๐ คะแนน

ด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งที่เกี่ยวกับความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กฎหมาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๒) การสอบสัมภาษณ์ ๕๐ คะแนน

พิจารณาจากความรอบรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะคนดี แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ บุคลิกภาพท่วงท่าวาจา มนุษยสัมพันธ์ และการแก้ไขปัญหา

ค. เกณฑ์การตัดสิน

ระดับชำนาญการ

การตัดสินผลประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับชำนาญการ ต้องได้คะแนนรวม จากองค์ประกอบตัวชี้วัดและการสอบสัมภาษณ์ ทั้ง ๒ ส่วนรวมกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ระดับชำนาญการพิเศษ

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

ง. การกำหนดระยะเวลาส่งผลงาน

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



กรณีที่ ๓ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ

การดำเนินการเลื่อนและแต่งตั้งในกรณีนี้ อาจดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือน ก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการโดยไม่มีเงื่อนไขในการใช้ตำแหน่ง ให้ดำเนินการเช่นเดียวกับการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีที่ ๒) ทั้งนี้ การแต่งตั้งให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ในปีงบประมาณถัดไป

