คู่มือการบริหารงานบุคคล

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 4

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

ตามที่ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการกระจายอำนาจไปยังคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) โดยมีผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่ฝ่ายเขานุการ ในการวิเคราะห์และการดำเนินการจัดทำเรื่องเสนอต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณาตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งการดำเนินการอาจมีปัญหาอุปสรรคในทางปฏิบัติที่แตกต่างกัน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นผู้มีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนราชการ จังหวัด ซึ่งต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. อย่างถูกต้องชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ

กลุ่มบริหารงานบุคคล จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล
พฤษภาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

งานธุรการ ๑

การทดลองปฏิบัติราชการ ๕

การดำเนินการสรรหา องค์คณะบุคคล ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน กศจ. ๘

การประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๑๒

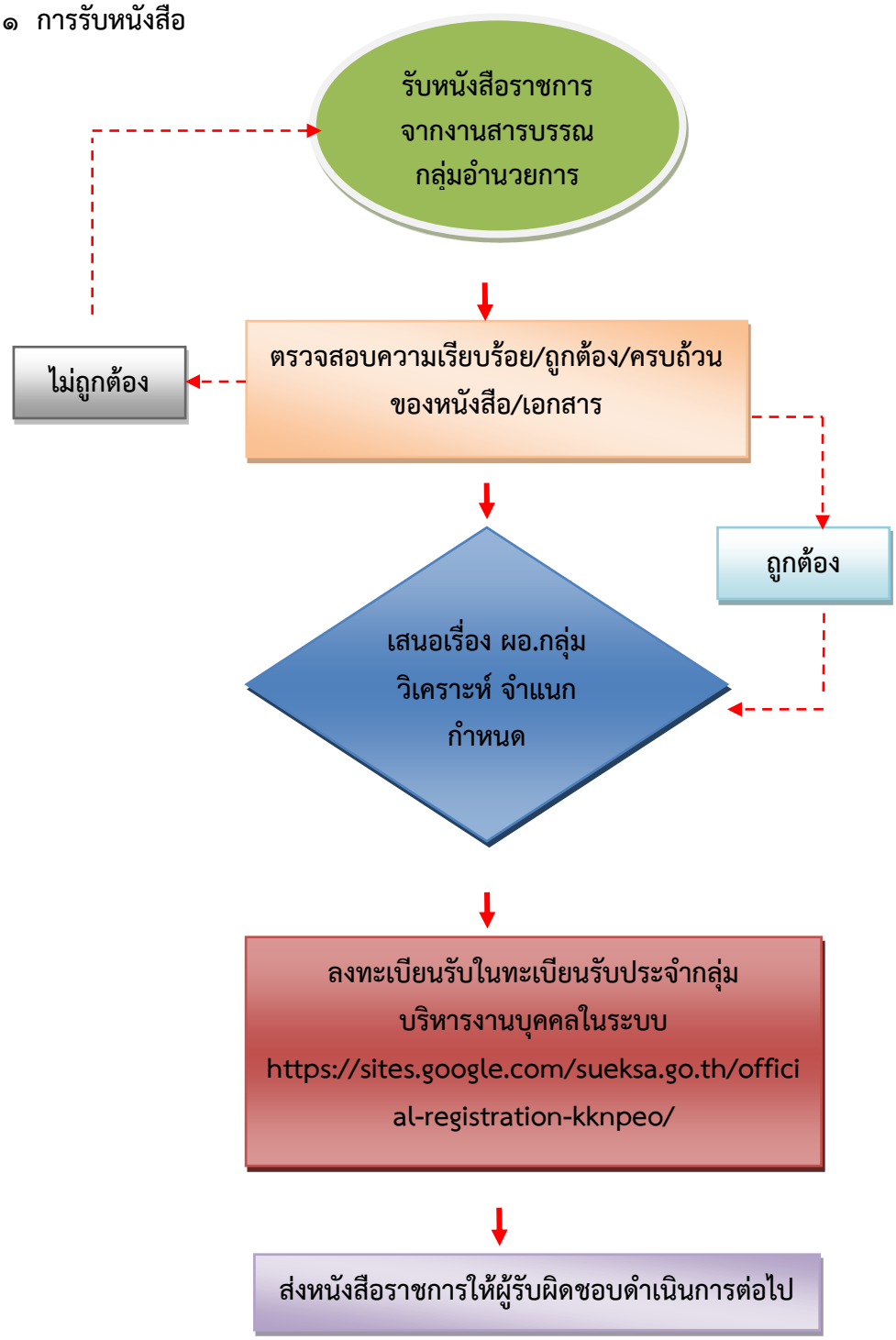
การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ๒๑

การเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ๒๘

เรื่อง งานธุรการ

วิธีการปฏิบัติงาน

๑.๑ การรับหนังสือ



+

รายละเอียดงาน

<u>การรับหนังสือ</u>

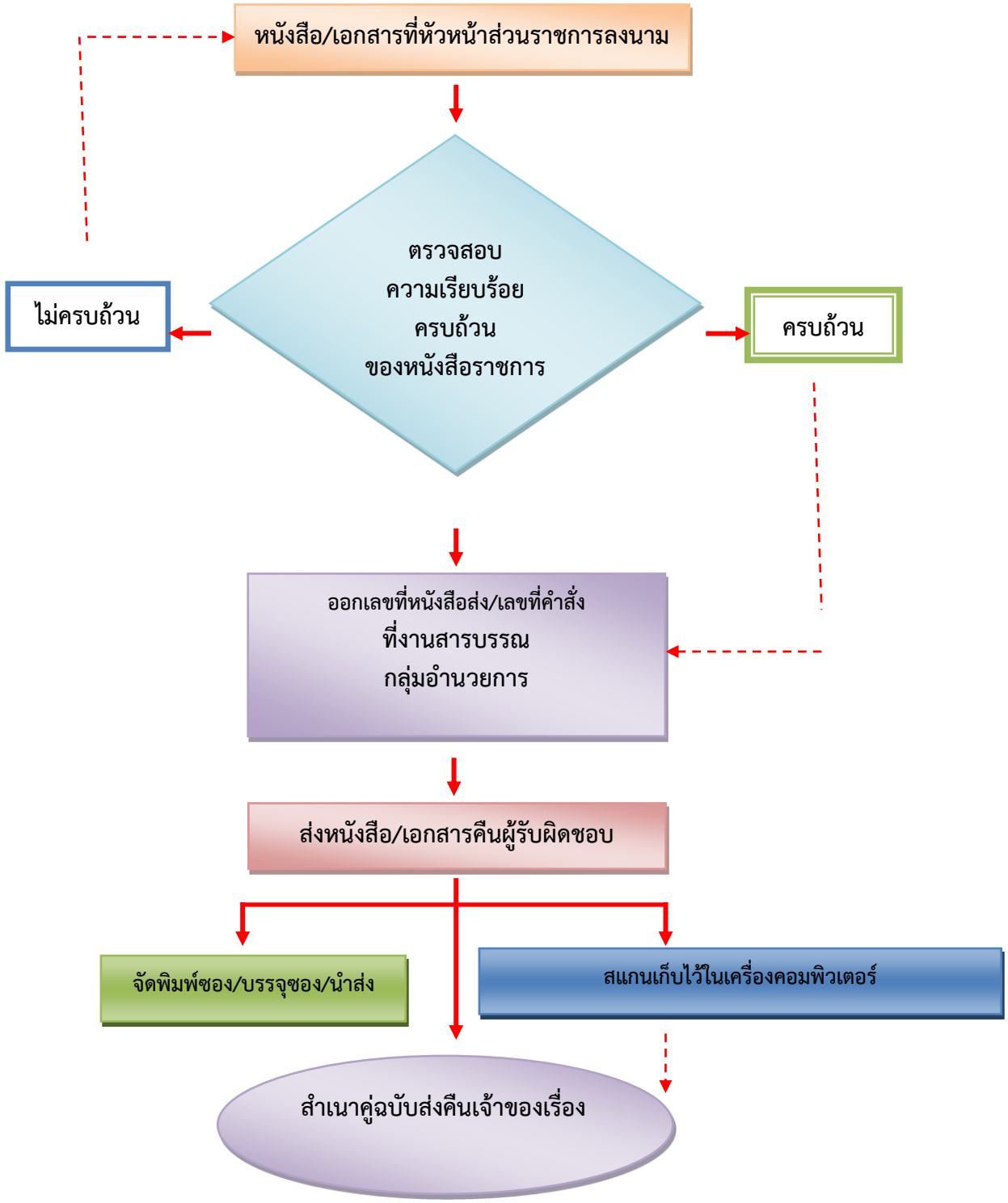
1) รับหนังสือราชการจากงานสารบรรณกลางกลุ่มอำนวยการ ตรวจสอบความถูกต้องเบื้องต้นของหนังสือราชการ/เอกสาร กรณีที่ไม่ใช่ภาระของกลุ่มบริหารงานบุคคลส่งคืนงานสารบรรณกลางกลุ่มอำนวยการ ระยะเวลาดำเนินการ 2 นาที

2) นำเสนอผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อวิเคราะห์เนื้อหาและจำแนกประเภทของงานและมอบผู้รับผิดชอบดำเนินการพร้อมทั้งระบุชื่อผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการ 3 นาที

3) ลงเบียนรับในทะเบียนรับประจำกลุ่มบริหารงานบุคคลในระบบ https://sites.google.com/sueksa.go.th/official-registration-kknpeo/ ทุกรายการ ประทับตราลงทะเบียนรับที่มุมบนด้านขวา โดยระบุเลขที่รับ วัน เดือน ปี และเวลาที่ลงทะเบียนรับ ระยะเวลาดำเนินการ 2 นาที

4) ส่งหนังสือราชการ/เอกสาร ให้ผู้รับผิดชอบเซ็นรับ เพื่อดำเนินการตามลำดับต่อไป ระยะเวลาดำเนินการ 2 นาที

การส่งหนังสือราชการ



รายละเอียดงาน

<u>การส่งหนังสือ</u>

1) หนังสือ/เอกสารที่หัวหน้าส่วนราชการลงนามแล้ว ระยะเวลาดำเนินการ 3 นาที

2) ตรวจสอบความเรียบร้อยของหนังสือ/เอกสาร และสิ่งที่ส่งมาด้วย ระยะเวลาดำเนินการ 5 นาที

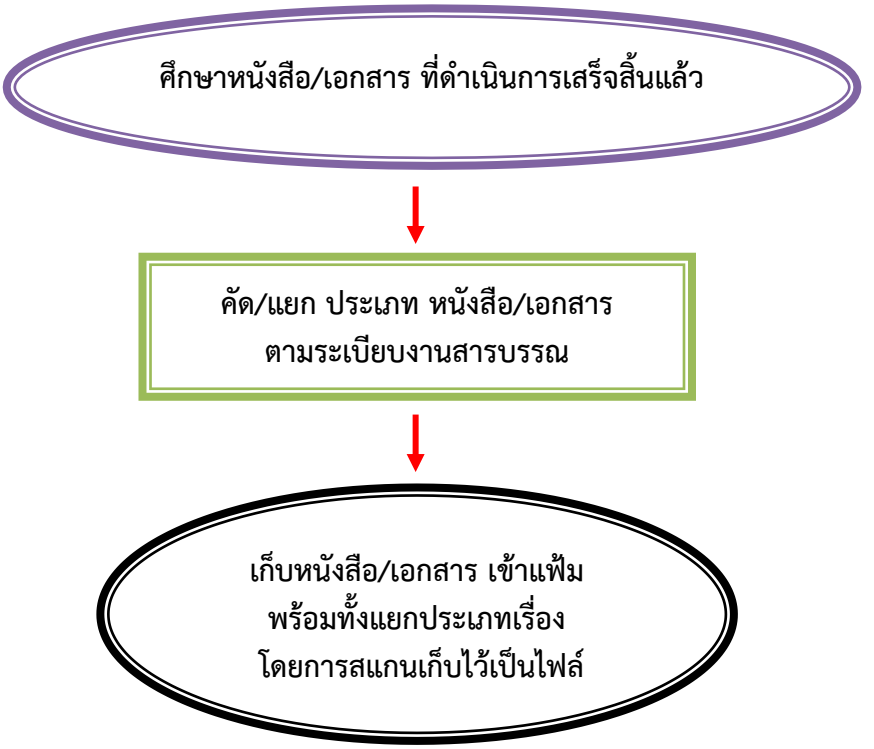
3) ออกเลขที่หนังสือ/เอกสาร ออกเลขที่คำสั่ง ที่งานสารบรรณ กลุ่มอำนวยการ โดยระบุวัน เดือน ปี ให้ครบถ้วน ระยะเวลาดำเนินการ 5 นาที

4) คัดแยกเอกสาร จัดพิมพ์ซอง บรรจุซอง และนำส่งผู้ที่เกี่ยวข้อง ระยะเวลาดำเนินการ 5 – 10 นาที

5) สแกนเก็บไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยแยกไว้เป็นหมวดหมู่ ระยะเวลาดำเนินการ 5 – 10 นาที

6) รวบรวมสำเนาคู่ฉบับส่งคือเจ้าของเรื่อง ระยะเวลาดำเนินการ 3 นาที

๑.๓ การจัดเก็บหนังสือราชการ



รายละเอียดงาน

1) ศึกษาหนังสือราชการ/เอกสาร ที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ระยะเวลาดำเนินการ 3 นาที

2) คัด/แยก ประเภทของหนังสือ/เอกสาร ตามระเบียบงานสารบรรณ ระยะเวลาดำเนินการ 5 นาที

3) เก็บหนังสือ/เอกสาร เข้าแฟ้ม พร้อมทั้งแยกประเภทของหนังสือและจัดเก็บบันทึกข้อมูลไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยสแกนเป็นไฟล์ PDF ระยะเวลาดำเนินการ 3 – 5 นาที

ชื่องาน การทดลองปฏิบัติหน้าราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการให้ข้าราชการตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ที่บรรจุใหม่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเวลา ๖ เดือน ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนดให้นำกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑. สป./ศธจ. มอบหมายภารกิจ เป้าหมาย ตัวชี้วัด รวมทั้งชี้แจงเกี่ยวกับการประพฤติตน วิธีปฏิบัติงาน วิธีการประเมิน เกณฑ์การประเมิน รวมทั้งผลที่จะเกิดขึ้นจากการทดลองให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทราบ และบันทึกผลการทดลองทุก ๒ เดือนเพื่อประกอบการประเมิน

๒. ผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓. ตั้งคณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วย ประธาน และกรรมการอีก ๒ คน ซึ่งตั้งจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทดลอง และให้ประเมิน ๒ ครั้ง โดยประเมินเมื่อครบกำหนดระยะเวลา ๓ เดือน และ ๖ เดือน

๔. คณะกรรมการประเมิน ดำเนินการตามกระบวนการพัฒนา เป็น ๓ ส่วน คือ

๔.๑ ปฐมนิเทศ

๔.๒ เรียนรู้ด้วยตนเอง

๔.๓ อบรมสัมมนาร่วมกัน โดยมีผู้ดูแลผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๕. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งออกเป็น ๒ ด้าน

๕.๑.๑ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

๕.๑.๒ ด้านพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย ความประพฤติ ความมีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัย โดยกำหนดสัดส่วนคะแนนทั้ง ๒ ด้านให้เท่ากัน

๕.๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้

๕.๒.๑ ผู้บังคับบัญชา

๕.๒.๒ คณะกรรมการประเมิน

๕.๓ เกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ

๑. คะแนนการประเมินได้จากผู้บังคับบัญชีและคณะกรรมการประเมินมารวมกันในแต่ละด้าน

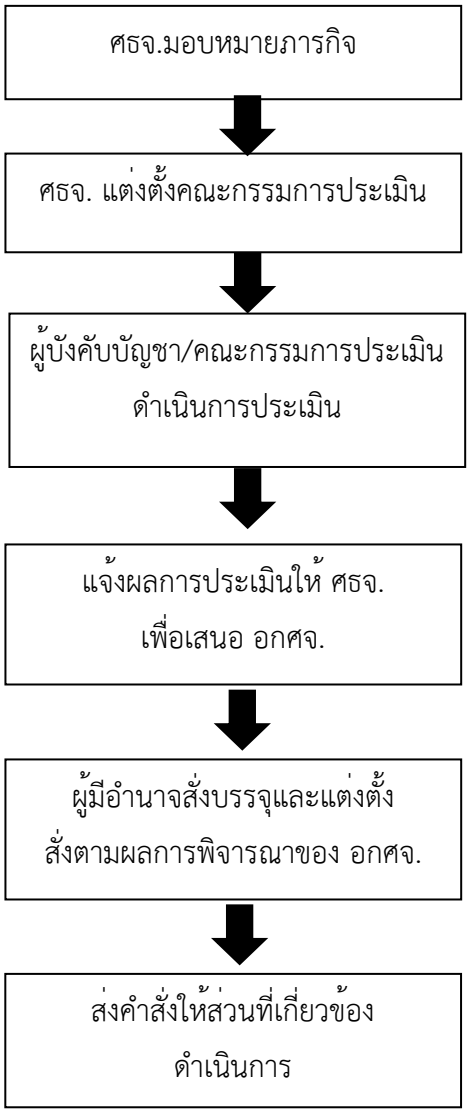
๒. ผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติราชการต้องได้คะแนนตาม ข้อ ๑ ในแต่ละด้าน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๕.๔ แจ้ง ศธจ. พิจารณาดำเนินการเสนอ อกศจ. พิจารณาผลการประเมิน

๕.๕ ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งตามผลการพิจารณาของ อกศจ.

๕.๕ แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ

๖. แผนภูมิแสดงขั้นการปฏิบัติงาน



๗. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๖.๑ ตามมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ กำหนด ให้ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการพลเรือนสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๕ และข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือน และเป็นผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการพนักงานเทศหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงานซึ่งโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๕ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเวลาตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

๖.๒ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.๒๕๕๓ ให้ไว้ ณ วันที่ ๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๓

เรื่อง การดำเนินการสรรหา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ สั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐

๒. คำสั่งคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ที่ ๖๑๖/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น สั่ง ณ วันที่ ๘ พ.ค. ๒๕๖๐ และ คำสั่งคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ที่ ๕๓/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น สั่ง ณ วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕

๓. ประกาศคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค เรื่อง การได้มาและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด พ.ศ.๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕ และประกาศคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค เรื่อง การได้มาและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด พ.ศ.๒๕๖๗ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๗

๔.หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๑๔๗/๑๔๘๗๘ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๗ เรื่อง กำหนดการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และผู้ทรงคุณวุฒิในคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ

ขั้นตอนการดำเนินการ

๑. บันทึกเสนอแจ้งผู้บังคับบัญชา/แจ้งประธาน กศจ.ทราบ ในตำแหน่งที่ต้องการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก

๒. นำร่างประกาศ รับสมัคร/เสนอชื่อ แจ้ง กศจ. เพื่อขอความเห็นชอบ และ แจ้งกรรมการในข้อ ๗ (๑)(๒)(๓)และ(๕) ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ ที่ต้องการเสนอชื่อบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ โดยให้ส่งประวัติและเอกสารแสดงความยินยอม มายังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ภายในกำหนดตามประกาศรับสมัคร

๓. ประกาศรับสมัคร พร้อมแจ้งแบบฟอร์ม และหลักฐานประกอบการสมัคร ลงบนเว็บไซต์ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และส่งหนังสือแจ้งหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้หน่วยงานราชการ องค์กรเอกชนและประชาชนทั่วไป ที่สนใจทราบและเข้าร่วมสมัคร โดยผู้แทนองค์กรภาคเอกชน ผู้แทนองค์กรวิชาชีพ จะต้องมีหนังสือรับรองจากองค์กรภาคเอกชนหรือองค์กรวิชาชีพแล้วแต่กรณี

๔. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มอบหมาย ผู้ช่วยเลขานุการ กศจ. (เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล) ดำเนินการรับสมัคร สมัครด้วยตนเองและผู้ถูกเสนอชื่อ ตามวันเวลาที่กำหนดในประกาศรับสมัคร

๕. ผู้ช่วยเลขานุการ (เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล) จัดทำบัญชีรายชื่อผู้สมัคร/ผู้ที่ถูกเสนอชื่อ พร้อมประวัติโดยย่อ เพื่อเสนอ กศจ.ประกอบการพิจารณา

๖. แต่งตั้งคณะทำงานตรวจคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัครและผู้ถูกเสนอชื่อ เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ของผู้สมัครและผู้ถูกเสนอชื่อ และประกาศบัญชีรายชื่อผู้ที่มีคุณสมัติเข้ารับการสรรหาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ก่อนนำเสนอ กศจ.พิจารณา

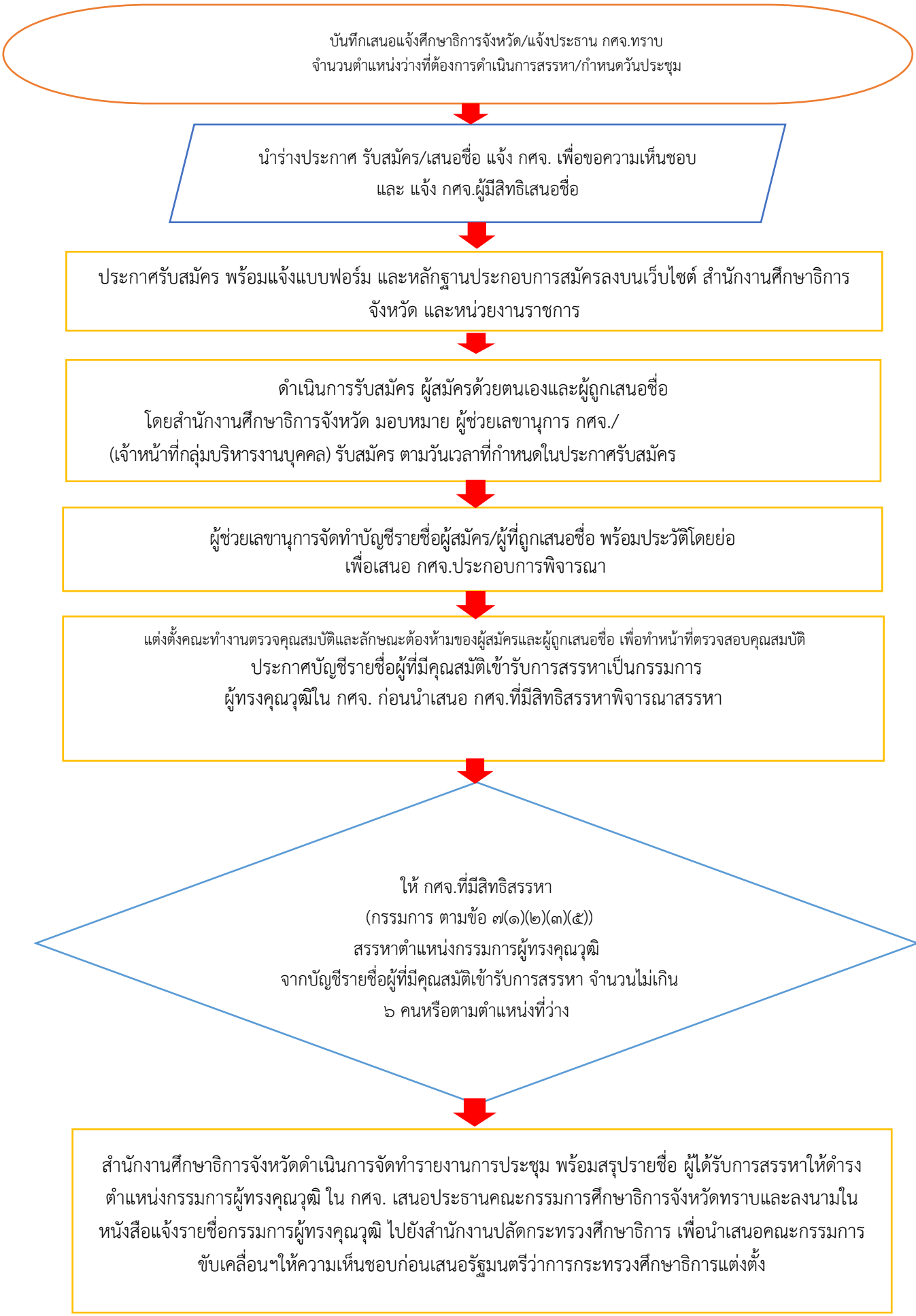
๗. ให้กรรมการในข้อ ๗ (๑)(๒)(๓)และ(๕) ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ สรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จากบัญชีรายชื่อผู้ที่มีคุณสมัติเข้ารับการสรรหาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด จำนวนไม่เกิน ๖ คน โดยอย่างน้อยต้องมีผู้แทนองค์กรภาคเอกชน ผู้แทนองค์กรวิชาชีพ และผู้แทนภาคประชาชน ด้านละหนึ่งคนหรือจำนวนตามตำแหน่งที่ว่าง (ในการสรรหาอาจเป็นแบบเปิดเผยหรือลงคะแนนในทางลับ)

หากมีผู้มีส่วนได้เสียอยู่ในการพิจารณาสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้เชิญผู้มีส่วนได้เสียออกจากห้องประชุมก่อนลงมติพิจารณาสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและให้บันทึกรายงานการประชุม กศจ.อย่างชัดเจน

๘. เมื่อสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน กศจ.จำนวนไม่เกิน ๖ คน หรือตามตำแหน่งที่ว่างได้แล้ว ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดดำเนินการจัดทำรายงานการประชุม พร้อมสรุปรายชื่อผู้ได้รับการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน กศจ.ดังกล่าว เสนอประธานคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดทราบและลงนามในหนังสือแจ้งรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปฯพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้ง

๙. เมื่อได้รับการแต่งตั้งแล้วแจ้งประกาศคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดให้กับคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดรับทราบ และจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อเป็นข้อมูลในการสื่อสาร

Flowchart ผังงาน



เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับระบบเงินเดือนและเกิดประสิทธิผล ทั้งด้านการกำกับติดตามและการปฏิบัติราชการได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะการบริหารราชการ และเป็นไปตามมติ ก.ค.ศ. ที่กำหนดให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) โดยอนุโลม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๒ มาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ และกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๕ ของ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๗ ของ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

หลักเกณฑ์การประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประเภทวิชาการ และทั่วไป

ให้มีการกำหนดตัวชี้วัดต้นรอบการประเมิน โดยให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน แล้วจึงกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของงาน ต้องอ้างอิงกับงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบใน ๓ ลักษณะ คือ

(๑) งานตามที่ปรากฏในคำรับรองการปฏิบัติราชการ หรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ

(๒) งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของส่วนราชการ หรือตำแหน่งงานของผู้รับการประเมิน ที่ไม่ปรากฏตามข้อ ข้อ ๖ (๑)

(๓) งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ซึ่งไม่ใช่งานประจำของส่วนราชการ หรือของผู้รับการประเมินผู้ปฏิบัติงานอาจมีตัวชี้วัดที่ครอบคลุมเพียงหนึ่งลักษณะงานข้างต้น หรือทั้งสามลักษณะงานก็ได้ ขึ้นอยู่กับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ

โดยการกำหนดตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม เช่น การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ หรือการไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงานหรือวิธีการอื่นที่หน่วยงานเห็นว่าเหมาะสมกว่าก็ได้

ตัวชี้วัดที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีจำนวนไม่น้อยกว่า ๔ ตัวชี้วัด โดยแต่ละตัวชี้วัดให้มีน้ำหนักไม่เกินร้อยละ ๒๕ และน้ำหนัก ของทุกตัวชี้วัดรวมกันเท่ากับ ๑๐๐

ในแต่ละตัวชี้วัดให้มีการประเมิน ๔ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ด้านปริมาณงาน หมายถึง จำนวนผลงาน หรือชิ้นงานที่ทำเสร็จ

มิติที่ ๒ ด้านคุณภาพผลงาน หมายถึง ความถูกต้อง ประณีต เรียบร้อยของผลงาน เปรียบเทียบกับมาตรฐานของงาน

มิติที่ ๓ ด้านความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด เวลาที่ใช้ปฏิบัติเทียบกับมาตรฐานของงาน

มิติที่ ๔ ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

โดยอาจกำหนดอย่างน้อย ๒ มิติ และให้มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละมิติตามความเหมาะสมของงานนั้น ๆ

ให้มีคณะกรรมการกลาง ประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยงาน เป็นประธานกรรมการ ข้าราชการในหน่วยงานไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นเลขานุการ ในการพิจารณามาตรฐานตัวชี้วัด

คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ในการพิจารณามาตรฐานตัวชี้วัดเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการกำหนดตัวชี้วัดและมีมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน

เมื่อลงนามรับทราบข้อตกลงร่วมกันแล้ว หากผู้รับการประเมินมีการขอเปลี่ยนแปลงข้อตกลงให้ดำเนินการภายใน ๑๕ วัน หลังจากนั้นเปลี่ยนแปลงไม่ได้ เว้นแต่มีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่

รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานหรือการเปลี่ยนแปลงแผนงาน ภารกิจ แนวนโยบายภายในส่วนราชการ รวมถึงสภาวการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยอาจดำเนินการดังนี้

(๑) กรณีได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ของงานไว้เดิมแล้ว ก็ให้ใช้ตัวชี้วัดนั้น โดยผู้ประเมินและผู้รับการประเมินอาจตกลง ค่าเป้าหมายการปฏิบัติงานใหม่หรือปรับปรุงให้เหมาะสม

(๒) กรณีได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ยังไม่ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานไว้ ก็ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกัน

ให้ผู้ประเมินมีการกำกับให้เป็นไปตามข้อตกลงนั้น

ในกรณีบุคคลที่เป็นผู้ประเมิน ไม่สามารถประเมินได้ เนื่องจากมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่เป็นกลาง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับของผู้นั้นเป็นผู้ประเมิน โดยอาจรับฟังความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงานประกอบการประเมินด้วยก็ได้

ผู้ที่จะได้รับการประเมินจะต้องมีตัวตนอยู่ในรอบการประเมินนั้น ไม่ว่าจะพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ก็ตาม

ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน ทั้งนี้ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับจังหวัดก่อนเสนอคณะกรรมการที่ศึกษาธิการภาคแต่งตั้ง

ขั้นตอนการปฏิบัติ

ให้หัวหน้าหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยปราศจากอคติ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินสามองค์ประกอบ ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ เรื่อง ตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน ๓ เรื่อง ตามประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

(๓) คุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

โดยให้มีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ เว้นแต่ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้มีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐ : ๓๐ : ๒๐

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผู้ประเมินเปรียบเทียบผลงานที่ผู้รับการประเมินปฏิบัติได้จริงตลอดช่วงรอบการประเมิน กับตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ตั้งแต่เริ่มรอบการประเมินแล้วให้คะแนนตามความเป็นจริงในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินแบบการพิจารณาสัดส่วนพฤติกรรมที่แสดงออกต่อพฤติกรรมที่คาดหวัง ซึ่งจะประเมินว่าผู้รับการประเมินได้แสดงสมรรถนะตามที่กำหนดมากน้อยเพียงใด คิดเป็นสัดส่วนมากน้อยอย่างไร เมื่อเทียบกับระดับพฤติกรรมที่คาดหวัง ซึ่งถ้าผู้รับการประเมินแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังได้มากก็จะได้คะแนนประเมินสูง โดยมีรายละเอียดของมาตรวัด แต่ละระดับ ดังนี้

คะแนนน้อยกว่า ๖๐ คะแนน	เท่ากับ ๑ คะแนน
คะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ ๖๐ คะแนน แต่ไม่ถึง ๗๐	เท่ากับ ๒ คะแนน
คะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ ๗๐ คะแนน แต่ไม่ถึง ๘๐	เท่ากับ ๓ คะแนน
คะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ ๘๐ คะแนน แต่ไม่ถึง ๙๐	เท่ากับ ๔ คะแนน
คะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ ๙๐ คะแนน	เท่ากับ ๕ คะแนน

ในการนำมาตรวัดนี้ไปใช้ ให้ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

(๒.๑) พิจารณาสมรรถนะทีละเรื่อง เพื่อประเมินและให้คะแนนตามมาตรวัด แล้วจึงบันทึกผลลงในแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สำหรับสมรรถนะเรื่องที่เหลือให้ดำเนินการเช่นเดียวกันจนครบทุกเรื่อง

(๒.๒) ในการประเมินสมรรถนะหนึ่ง ๆ ให้พิจารณาว่าผู้รับการประเมินถูกคาดหมายว่าจะต้องมีสมรรถนะนั้นในระดับใด

(๒.๓) ผู้ประเมินพิจารณารายละเอียดพฤติกรรมในพจนานุกรมสมรรถนะทีละรายการ ในแต่ละเรื่องจนถึงระดับสมรรถนะที่กำหนด (สมรรถนะที่คาดหวัง) จากนั้นจึงให้คำนวณว่าพฤติกรรมที่ทำได้คิดเป็นร้อยละเท่าใดของรายการพฤติกรรมที่คาดหวังทั้งหมด แล้วจึงนำผลการคำนวณไปเทียบกับมาตรวัด ว่าอยู่ในระดับใด จึงให้คะแนนตามระดับที่ได้ กรณีที่ผลการคำนวณพฤติกรรมที่ทำได้นำมาคำนวณหาค่าร้อยละแล้วถ้ามีเศษทศนิยมตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไป ให้ปัดเป็น ๑ ก่อน แล้วจึงนำไปเทียบกับมาตรวัด

(๓) คุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ การประเมินองค์ประกอบนี้ ให้ประเมินจำนวน ๑๐ เรื่อง ๆ ละ ๑๐ คะแนน รวม ๑๐๐ คะแนน

กรณีมีผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจะต้องร่วมกันทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง และหากมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุงเป็นครั้งที่ ๒ ผู้รับการประเมินจะมีทางเลือก ๓ ทางเลือก คือ ทางเลือกที่ ๑ หากประสงค์จะออกจากราชการ ก็ให้ยื่นคำขอต่อหัวหน้าหน่วยงานและให้หัวหน้าหน่วยงานรายงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตามลำดับต่อไป ซึ่งการออกกรณีนี้จะได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ หรือ ทางเลือกที่ ๒ เข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในครั้งที่ ๒ หรือทางเลือกที่ ๓ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการสั่งให้ออกจากราชการโดยได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน กรณีเลือกทางเลือกที่ ๒ หากมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุงเป็นครั้งที่ ๓ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการสั่งให้ออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้ ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินให้มีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐ : ๓๐ : ๒๐

การประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น มีการประเมินตามแต่กรณี ดังนี้

<u>กรณีเกินกว่ากึ่งหนึ่ง</u>ของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว โดยใช้หลักเกณฑ์ของส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการ หรือไปปฏิบัติราชการ และให้หน่วยงานต้นสังกัดส่งข้อมูลและความเห็นไปประกอบการพิจารณา

<u>กรณีกึ่งหนึ่งหรือน้อยกว่ากึ่งหนึ่ง</u>ของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ข้อมูล และความเห็น

ให้หน่วยงานต้นสังกัดประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว

<u>กรณีย้ายไปหน่วยงานอื่น</u>ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นย้ายมาดำรงตำแหน่งมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดเดิมส่งข้อมูลและความเห็นไปประกอบการพิจารณา

ให้หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือนระดับหน่วยงาน ประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยงาน เป็นประธานกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินฯ เพื่อความโปร่งใส และเป็นธรรมให้สอดคล้องเป็นไปตามแนวทางของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งสมควรจะได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรืองดเลื่อนเงินเดือน

ทั้งนี้ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เสนอผลการพิจารณาตามมติของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือนตามวรรคแรก ต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือนที่สำนักงานศึกษาธิการภาคแต่งตั้งก่อนนำเสนอสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ให้มีการประเมินก่อนสิ้นรอบการประเมินแต่ละรอบ

เมื่อประเมินแล้วให้แบ่งกลุ่มคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการออกเป็น๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง แต่ละระดับมีช่วงคะแนนผลการประเมินดังนี้

ระดับดีเด่น มากกว่าหรือเท่ากับ ๙๐ คะแนน

ระดับดีมาก มากกว่าหรือเท่ากับ ๘๐ คะแนน แต่ไม่ถึง ๙๐

ระดับดี มากกว่าหรือเท่ากับ ๗๐ คะแนน แต่ไม่ถึง ๘๐

ระดับพอใช้ มากกว่าหรือเท่ากับ ๖๐ คะแนน แต่ไม่ถึง ๗๐

ต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๐ คะแนน

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

<u>ส่วนที่ ๑ หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน</u>

ในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) ภายในวงเงินร้อยละ ๓ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน ตามลำดับ

การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) แต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง หากการคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

การเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งไม่ให้ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) แต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจะพิจารณาจัดสรรวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนจำนวนไม่เกินร้อยละ ๒.๙ ของอัตราเงินเดือน ที่จ่ายให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และทั่วไป ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน ส่วนที่เหลือจัดไว้สำหรับการบริหารวงเงินในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เว้นแต่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนส่วนที่เหลือร้อยละ ๒.๙ จัดไว้สำหรับการบริหารวงเงินในภาพรวม ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือผู้ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงศึกษาธิการพิจารณาบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินฯ

เมื่อหน่วยงานได้รับทราบคำสั่งเลื่อนเงินเดือนแล้วต้องประกาศให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสังกัดทราบต่อไป

<u>ส่วนที่ ๒ วิธีการเลื่อนเงินเดือน</u>

เมื่อการประเมินเสร็จสิ้นแล้วให้หน่วยงานส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือนไปยังหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือนแล้ว ให้เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือน เพื่อทำหน้าที่พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือน เพื่อความโปร่งใส และเป็นธรรม พร้อมทั้งให้หน่วยงานทบทวน ชี้แจง และแก้ไขให้สอดคล้องเป็นไปตามแนวทางของสำนักงานปลัดกระทรวง

ศึกษาธิการ และหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งสมควรจะได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรืองดเลื่อนเงินเดือน ประกอบด้วยรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เป็นประธานกรรมการ ข้าราชการ ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ และผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ให้มีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ตามที่ส่วนราชการกำหนด

หน่วยงานการเจ้าหน้าที่เสนอปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบพิจารณาบริหารวงเงินส่วนที่เหลือ จัดไว้สำหรับการบริหารวงเงินในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ร้อยละ ๐.๑ หากมีวงเงินเหลือคืนหน่วยงาน ให้แจ้งวงเงินผ่านระบบประมวลผลข้อมูลเงินเดือนเพื่อให้หัวหน่วยงานนำไปจัดสรรเพิ่มเติมให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสังกัด และแจ้งผลการบริหารวงเงินดังกล่าวให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ทราบผ่านระบบประมวลผลข้อมูลเงินเดือนต่อไป

เมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือน ในแต่ละระดับ ได้พิจารณาเสนอความเห็นแล้ว ให้เสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

หน่วยงานการเจ้าหน้าที่จัดส่งคำสั่งเลื่อนเงินเดือน เพื่อให้หน่วยงานประกาศ อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณให้ข้าราชการในสังกัดทราบเป็นการทั่วไป พร้อมทั้งแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการในสังกัดทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคลประกอบด้วย

(๑) อัตราร้อยละที่ได้รับเลื่อน

(๒) ฐานในการคำนวณ

(๓) จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน

(๔) เงินเดือนที่พึงจะได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือน

(๕) ในกรณีมีข้าราชการที่ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ให้แจ้งเหตุที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

<u>ส่วนที่ ๓ เงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน</u>

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบการประเมินมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในรอบการประเมินต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในรอบการประเมินต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในรอบการประเมินต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในรอบการประเมินต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในรอบการประเมิน สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในรอบการประเมิน สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ข้าราชการผู้ใดลาป่วยหรือลากิจรวมกันเกิน ๘ ครั้ง หรือลาป่วยและลากิจรวมกันเกิน ๒๓ วัน หรือมาทำงานสายเกิน ๙ ครั้ง ในรอบการประเมิน จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง

(๙) ในรอบการประเมินต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนเพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลา การปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสาย แต่ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงศึกษาธิการพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้น ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงศึกษาธิการนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เห็นชอบด้วยจึงจะสั่งเลื่อนเงินเดือนได้

ในกรณีที่ผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนเพราะเหตุอื่นนอกจากกรณี ตามวรรคหนึ่ง แต่ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงศึกษาธิการพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้น ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงศึกษาธิการนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เห็นชอบด้วยให้นำเสนอ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณา ถ้า ก.ค.ศ. เห็นชอบด้วยจึงจะสั่งเลื่อนเงินเดือนได้

ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้พิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและให้นำข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบ

ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะนำเอาเหตุที่ผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญามาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นไม่ได้

กรณีที่ผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษจะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

กรณีผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยและถูกศาลพิพากษาลงโทษในคดีอาญาด้วยแต่การลงโทษทั้ง ๒ กรณีเกิดจากการกระทำความผิดเดียวกัน ให้ลงโทษงดเลื่อนเงินเดือน ๑ ครั้ง โดยหากงดเลื่อนเงินเดือนจากการลงโทษทางวินัยหรืออาญาไปแล้ว เมื่อผลการพิจารณาลงโทษอีกกรณีหนึ่งแล้วเสร็จก็ไม่ต้องงดเลื่อนเงินเดือนซ้ำอีก ทั้งนี้ ไม่รวมกรณีที่การถูกสั่งลงโทษทางวินัยและการถูกศาลพิพากษาลงโทษในคดีอาญา ที่เกิดจากการกระทำที่ต่างกรรมต่างวาระกัน

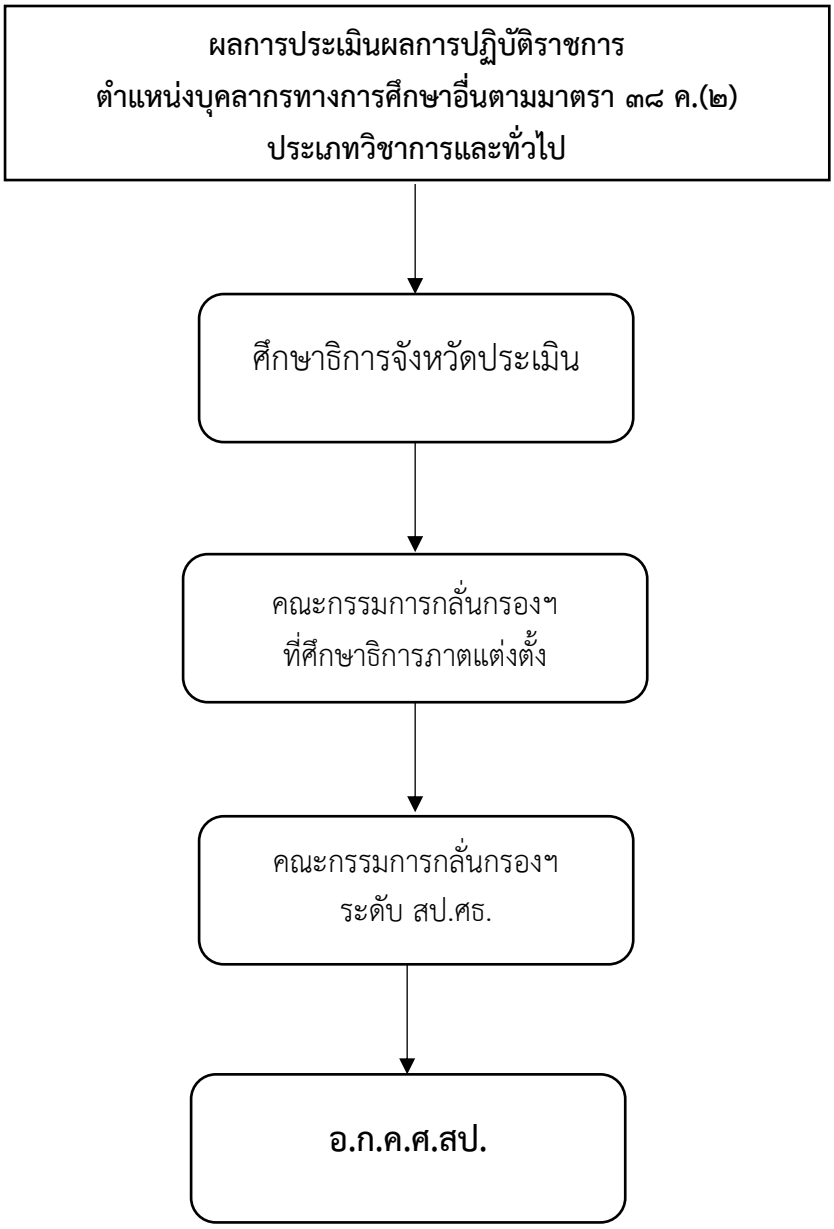
ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือนแต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

กรณีผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ถึงแก่ความตายก่อนวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้นำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นมาคำนวณรวมเป็นวงเงินงบประมาณในวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี และให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

กรณีผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงระดับเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นและเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนสูงสุด ตามที่ ก.พ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้น ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

สำหรับงบประมาณที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษให้ใช้จ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในโอกาสแรกก่อน หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้เบิกจ่ายจากงบกลาง

แผนภาพลำดับขั้นตอน การเสนอผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ/ปฏิบัติงาน
เพื่อการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด



เรื่อง การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

วิทยฐานะ หมายถึง วิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้เป็นตำแหน่ง ที่มีวิทยฐานะ ดังนี้

๑) ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

๒) ศึกษานเทศก์ชำนาญการพิเศษ

๓) ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

๔) ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

ผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา หมายถึง ผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในหน่วยงานการศึกษา ที่รับผิดชอบ เมื่อได้มีการดำเนินการตามแผนการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ศึกษานิเทศก์ได้พัฒนาขึ้น

ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal) เรียกโดยย่อว่า ระบบ DPA หมายถึง ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่าน จัดการ และประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑. วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ ว ๑๑/๒๕๖๔ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้ทำจัดบันทึกพร้อมคำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (เอกสาร) เสนอกลุ่มบริหารงานบุคคล/ศึกษาธิการจังหวัด เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นและอนุมัติให้นำข้อมูลเข้าระบบ DPA พร้อมหลักฐานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ได้ตลอดปี ปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตรวจสอบคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขออีกครั้ง

๒) กรณีเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอ และหลักฐานไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วนให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๓) กรณีเป็นผู้คุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอ และหลักฐานถูกต้องหรือครบถ้วนให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เสนอ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เห็นชอบให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด ผ่านระบบ DPA

๔) ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมิน และคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๕) เมื่อสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับผลการประเมินจากคณะกรรมการทั้ง ๓ คน ให้นำผลการประเมินเสนอ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพิจารณาผลการประเมิน

และมีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ โดยให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการแจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๖) การแต่งตั้ง

(๑) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ และให้ได้รับเงินเดือนอับดับ คศ.๒

(๒) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาสั่งแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓

๒. วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ ว ๑๑/๒๕๖๔ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้ทำจัดบันทึกพร้อมคำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (เอกสาร) เสนอกลุ่มบริหารงานบุคคล/ศึกษาธิการจังหวัด เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นและอนุมัติให้นำข้อมูลเข้าระบบ DPA พร้อมหลักฐานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ได้ตลอดปี ปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตรวจสอบคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขออีกครั้ง

๒) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตรวจสอบ และรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งเอกสารหลักฐาน ของผู้ขอตาม ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จากระบบ DPA

(๑) กรณีเป็นผู้มีคุณสมบัติ และเอกสารหลักฐานครบถ้วนให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เสนอ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พิจารณาให้ความเห็นชอบคุณสมบัติและส่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ.

(๒) กรณีเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติหรือข้อมูลคำขอ และเอกสารหลักฐานไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษาเพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๓) สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบคุณสมบัติ รวมทั้งเอกสารหลักฐานของผู้ขอตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔) สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. ให้ความเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ และส่งข้อมูลผ่านระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมิน

๕) สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอผลการประเมินต่อ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณามีมติอนุมัติ/ปรับปรุง/ไม่อนุมัติ

๖) สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA

๗) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา นำผลการพิจารณาอนุมัติของ ก.ค.ศ. นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพิจารณาอนุมัติการแต่งตั้ง (เฉพาะวิทยฐานะเชี่ยวชาญ)

๘) การสั่งแต่งตั้ง กรณี ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ดังนี้

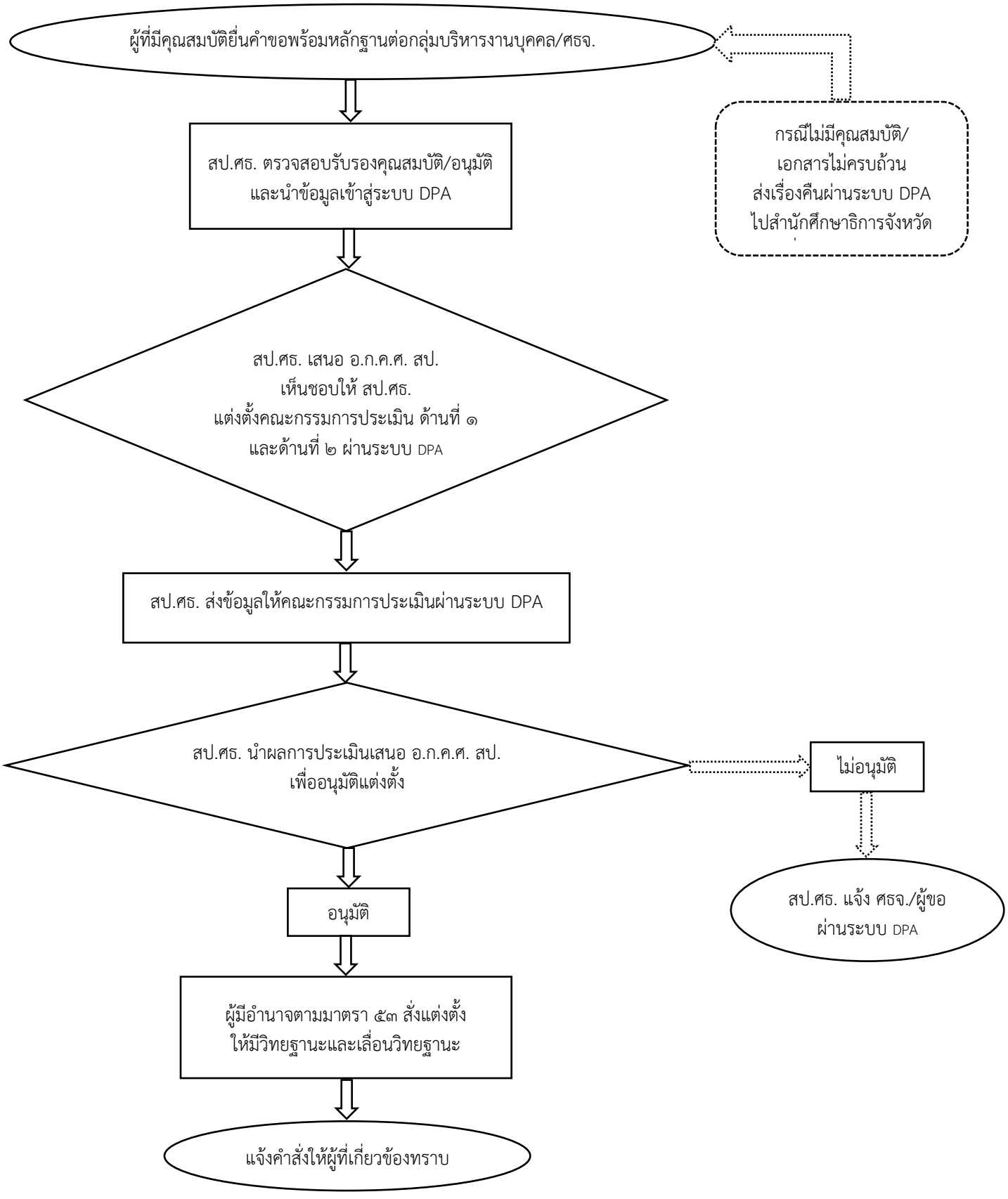
(๑) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสั่งแต่งตั้งศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญและให้ได้รับเงินเดือน คศ.๔

(๒) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด แล้วให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการเป็นผู้สั่งแต่งตั้งและให้นายกรัฐมนตรี นำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษและให้ได้รับเงินเดือน คศ.๕

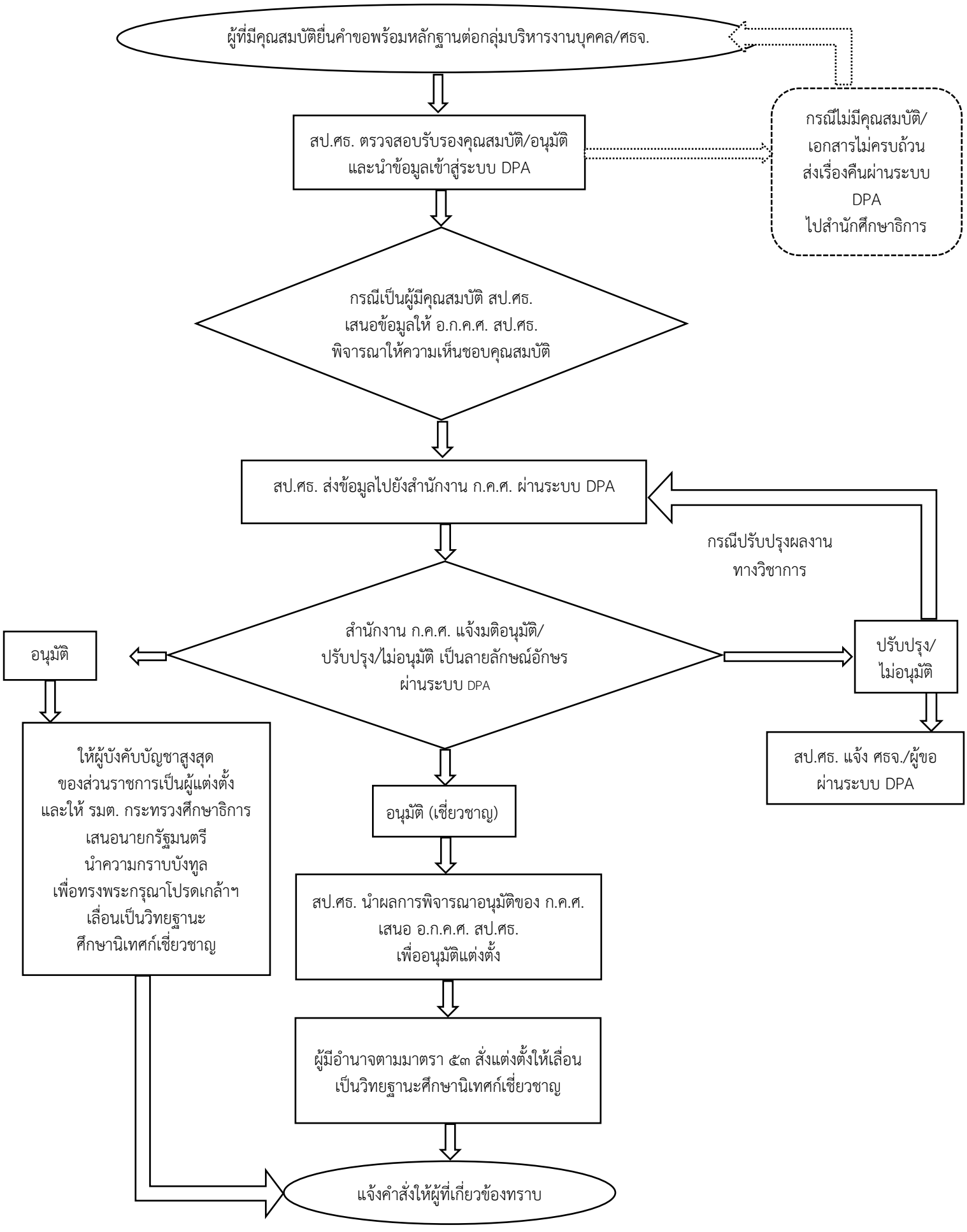
๙) แจ้งคำสั่งให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง

Flow Chart การปฏิบัติงาน

๑. วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ



๒. วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ



การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) คือ ข้อตกลงที่ศึกษานิเทศก์ได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา ศึกษานิเทศก์ทุกวิทยฐานะต้องทำทุกปี เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา ให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบ โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย บริบทสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา นโยบายของ ส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน

ข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศ และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาและด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าท้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยศึกษานิเทศก์ต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนาต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย บริบทสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ศึกษานิเทศก์ จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ กรณีที่ศึกษานิเทศก์ย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่

คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามต้องตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมินหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

๑) ให้คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของศึกษานิเทศก์ในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน เป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA และให้ผู้รับผิดชอบระบบ DPA นำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมินของ

ศึกษานิเทศก์ แต่ละรายเข้าสู่ระบบดังกล่าว เป็นประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ดำเนินการตามคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓) ศึกษานิเทศต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

การนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

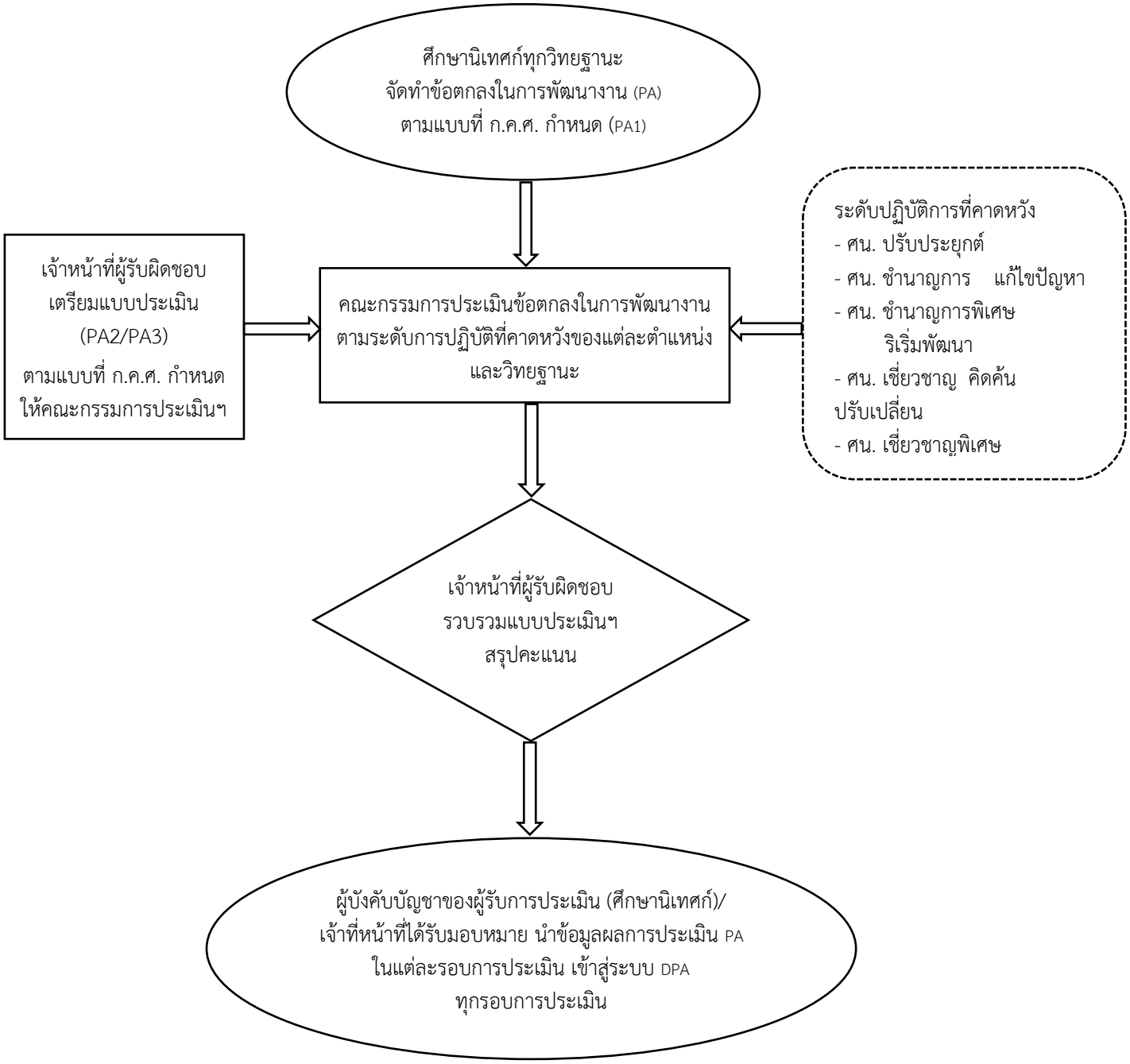
การนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของศึกษานิเทศก์ ดังต่อไปนี้

๑) ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของศึกษานิเทศ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่กำหนด และแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเปลี่ยนผ่าน

๒) ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของศึกษานิเทศก์ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

๓) ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

Flow Chart การปฏิบัติงาน การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)



เรื่อง การเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๑๙(๔) และมาตรา ๖๑

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

กรณีที่ ๑ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อประเมินบุคคลตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคล และเกณฑ์การตัดสิน

๒. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓. วิธีการประเมินบุคคล

๓.๑ ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ กำหนดองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ในการพิจารณา ดังนี้

๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

๒) ความรู ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

๔) ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม

๕) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๓.๑.๒ กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสินนในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๓.๑.๓ กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน โดยพิจารณาตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ตามข้อ ๓.๑.๑ และโดยการสอบข้อเขียน การสอบภาคปฏิบัติ การสอบสัมภาษณ์ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง การทดลองปฏิบัติงานหรือวิธีการอย่างอื่น อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามที่เห็นสมควร

๓.๑.๔ ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคล และเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน

๓.๒ ให้หน่วยงานการศึกษาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑) จัดให้มีการเผยแพร่ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคล และเกณฑ์การตัดสิน ให้ทราบโดยทั่วกัน

๒) สำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน

๓) แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล

๔) รวบรวมข้อมูลเสนอผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล

๕) เสนอผู้บังคับบัญชาต้นแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล

๖) จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคน โดยประกาศอย่างเปิดเผย

๓.๓ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ

แต่งตั้งจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

(๒) กรรมการ จำนวนไม้อยกว่า ๒ คน

แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ต.(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการขึ้นไป หรือประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานขึ้นไป ในสายงานเดียวกัน หรือในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

ให้แต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการของคณะกรรมการประเมินบุคคล โดยอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล มีหน้าที่และอำนาจในการประเมินบุคคลตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคล และเกณฑ์การตัดสิน ตามที่ส่วนราชการกำหนด และเสนอชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้ผู้บังคับบาชั้นต้น พร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาเพื่อเสนอ กศจ.หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งแล้วแต่กรณี พิจารณา

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

๑) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลและผลการประเมินบุคคล ตามที่หน่วยงานการศึกษาเสนอ

๒) กรณีมีผู้ทักท้วงคุณสมบัติหรือการประเมินบุคคล ให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้แจ้งผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบ เพื่อดำเนินการระงับหรือยกเลิกการประเมิน หรือยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับตำแหน่ง พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป หากตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้แจ้งต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อดำเนินการต่อไป

๓) วินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล และอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๓.๕ การแต่งตั้ง

ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมิน โดยอนุมัติ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมินบุคคล รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖

กรณีที่ ๒ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส

๑. ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี แต่งตั้งเป็นผู้ประเมินบุคคลตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด

๒. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งที่จะประเมินตามมาตรฐานตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. วิธีการประเมินบุคคล

๔.๑ ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๔.๑.๑ กำหนดองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ในการพิจารณา ดังนี้

๑) ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

๔) ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม

๕) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๔.๑.๒ กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๔.๑.๓ กำหนดวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส โดยพิจารณาตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ตามข้อ ๓.๑.๑ และโดยการสอบข้อเขียน การสอบภาคปฏิบัติ การสอบสัมภาษณ์ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง การทดลองปฏิบัติงานหรือวิธีอย่างอื่น อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามที่เห็นสมควร

๔.๑.๔ ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคล และเกณฑ์การตัดสิน ให้ทราบโดยทั่วกัน

๔.๒ ให้หน่วยงานการศึกษาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑) จัดให้มีการเผยแพร่ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคล และเกณฑ์การตัดสิน ตามที่ส่วนราชการกำหนดให้ทราบโดยทั่วกัน

๒) สำรวจข้อมูลตำแหง่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่งซึ่งเป็นตำแหน่งซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน และตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ระดับชำนาญงาน/อาวุโส ที่มีผู้ครองตำแหน่ง

๓) เสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เพื่อขออนุมัติให้ตำแหน่งตามข้อ ๒) ในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส ประกาศรับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล

๔) ประกาศรับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส ตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสิน ตามที่ส่วนราชการกำหนด ตามข้อ ๓.๑ ไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ ก่อนวันเปิดรับสมัคร

๕) รับสมัครประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส พร้อมทั้งให้ผู้สมัครจัดส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ตามที่ส่วนราชการกำหนด

๖) รวบรวมข้อมูลเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี แต่งตั้ง และให้คณะกรรมการประเมินบุคคลดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคล และเกณฑ์การตัดสิน ตามที่ส่วนราชการกำหนด พร้อมทั้งเหตุผลประกอบ

๗) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อ กศจ. ที่ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณา

๘) จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคน โดยประกาศอย่างเปิดเผย

๔.๓ ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วตากรณี มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ

แต่งตั้งจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายที่ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารการศึกษา หรือตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(๒) กรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน

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

ให้แต่งตั้งผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการคณะกรรมการประเมิน โดยอาจแต่งตั้งเจ้ากน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล มีหน้าที่และอำนาจในการประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคล และเกณฑ์การตัดสิน ตามที่ส่วนราชการกำหนด พร้อมทั้งเหตุผลประกอบและสรุปผลการประเมินบุคคล พร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาเพื่อเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณา

๒) พิจารณาคุณสมบัติบุคคลและผลการประเมินบุคคล ตามที่หน่วยงานการศึกษาเสนอ

๓) กรณีมีผู้ทักท้วงคุณสมบัติหรือการประเมินบุคคล ให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้แจ้งผู้บัญชาชั้นต้น เพื่อดำเนินการระงับหรือยกเลิกการประเมิน หรือยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับตำแหน่ง พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป หากตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้แจ้งต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อดำเนินการต่อไป

๔) วินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน และอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๔. การแต่งตั้ง

ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมินจากคณะกรรมการประเมิน โดยอนุมัติ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมินบุคลากร รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖

หากมีกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ หรือมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

เรื่อง การเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๑๙(๔) และมาตรา ๖๑

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑. การประเมินบุคคล

๑.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมินบุคคลตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคล และเกณฑ์การตัดสิน ตามที่ส่วนราชการกำหนด

๑.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๓ วิธีการประเมินบุคคล

๓.๑.๑ ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑) กำหนดองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ในการพิจารณา ดังนี้

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

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม

(๔) เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินและกำหนดสัดส่วน ในกรณีที่มีผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน

(๕) ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

(๖) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๒) กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสิน ในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๓) กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ระดับชำนาญการ โดยพิจารณาตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ตามข้อ ๑) ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือวิธีการอย่างอื่นเพิ่มเติมหรือไม่ก็ได้

๔) ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคล และเกณฑ์การตัดสิน ให้ทราบโดยทั่วกัน

๓.๑.๒ ให้หน่วยงานการศึกษาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑) จัดให้มีการเผยแพร่ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคลและเกณฑ์การตัดสิน ตามที่ส่วนราชการกำหนดให้ทราบโดยทั่วกัน

๒) สำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสาวยงานที่จะแต่งตั้งให้เสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณา ซึ่งต้องดำเนินการก่อนผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจะดำเนินการประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ตามที่ส่วนราชการกำหนด

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

๔) รวบรวมข้อมูลเสนอผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นดำเนินการประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัดวิธีการประเมินบคคล และเกณฑ์การตัดสิน ตามที่ส่วนราชการกำหนด พร้อมทั้งเหตุผลประกอบ

๕) จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคน โดยประกาศอย่างเปิดเผย ทั้งนี้ ให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมินสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน(ถ้ามี)

๖) แจ้งให้ผู้ผ่านการประเมินทราบ และส่งผลงานให้หน่วยงานการศึกษาต้นสังกัด ตามจำนวนและเงื่อนไขของผลงานตามข้อ ๒.๑ และข้อ ๒.๒

๒. การประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.ค.ศ. การจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ให้ดำเนินการประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอปประเมินนั้น เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์กับตำแหน่งระดับชำนาญการ ดังต่อไปนี้

๒.๑ ประเมินผลงาน และข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

๒.๑.๑ ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถและความชำนาญในงาน รวมทั้งมีการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการหรือปฏิบัติการผลงานนวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น

ทั้งนี้ จำนวนผลงานไม่เกิน ๒ เรื่อง โดยเรียงลำดับตามความดีเด่น หรือความสำคัญ หากไม่สามารถกำหนดเป็นเรื่องได้ ก็อาจกำหนดเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสมและผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยผลงานต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง อย่างน้อย ๑ เรื่อง

๒.๑.๒ ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ควรเป็นข้อเสนอแนวคิดวิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรังปรุงงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ แล
สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ จำนวน ๑ เรื่อง

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงาน โดยให้มีการสัมภาษณ์หรือสาธิต หรือวิธีอื่นตามที่ว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๓. การแต่งตั้ง

ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมิน โดยอนุมัติ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานการศึกษาได้รับคำขอประเมินผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรังปรุงงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน

และข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖